

Dokumentation

Online-Pressegespräch

zur Debatte um das Gleichbehandlungsgesetz Baden-Württemberg

am 18.10.2024 um 12 Uhr bis ca. 12.30 Uhr

Link zum Mitschnitt: <https://ladg.jetzt/bw/>

Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,
der im Dezember 2024 von der Landesregierung beschlossene Gesetzesentwurf erfährt viel Widerspruch. Während unser Bündnis und viele andere Verbände den Entwurf als unzureichend und zahnlos kritisieren, gibt es eine Gegenkampagne, die darauf abzielt, das Gleichbehandlungsgesetz zu verhindern. Der Hauptvorwurf: Das Gleichbehandlungsgesetz führt zu einem massiven Bürokratieaufwuchs und schüre das Misstrauen der Bevölkerung gegenüber der Verwaltung. Das Bündnis hat heute ein Offenen Brief an die Landtagsabgeordneten seine Position deutlich gemacht. Der Offene Brief wurde von vielen Verbände und Organisationen unterzeichnet.

In Berlin gibt es seit vier Jahren Erfahrungen mit einem LADG, das an wichtigen Punkten weiter gefasst ist als der Baden-Württemberger Entwurf. Wir haben daher zu dem Pressegespräch Vertreter*innen der Berliner Verwaltung eingeladen, die aus erster Hand berichten können, welche Erfahrungen es mit dem LADG gibt. Alle Gespräche, die wir in der Vorbereitung hatten, haben gezeigt, dass der Vorwurf des Bürokratieaufwuchses sich so nicht bestätigt.

Wir wollen mit dieser Veranstaltung zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen.

Unsere Gäste

- Nina Schröder, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)
- Thilo Cablitz, ehemaliger Pressesprecher der Polizei Berlin und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, in der aktuellen Funktion obliegt ihm die Fachaufsicht über die gesamte Schutzpolizei der Hauptstadt
- Susanne Stecher, erste stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nicht rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin
- Felix Haßelmann, Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin

Außerdem werden Vertreter*innen verschiedener Verbände aus dem Bündnis anwesend sein.

Mit freundlichen Grüßen

Bündnis für ein LADG

Ablauf

Andreas Foitzik, adis e.V.

- Begrüßung und kurze Einführung
- Begrüßung der Gäste

entschuldigt

- *Felix Haßelmann*, Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin
- *Nina Schröder*, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Beitrag Thilo Cablitz

ehemaliger Pressesprecher der Polizei Berlin und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, in der aktuellen Funktion obliegt ihm die Fachaufsicht über die gesamte Schutzpolizei der Hauptstadt

Schwerpunkt: Erfahrungen mit dem LADG und Nachfrage zum Thema Bürokratie

Beitrag Susanne Stecher

erste stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nicht rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin

Schwerpunkt: Erfahrungen mit dem LADG und Rückmeldungen von Bediensteten

Beitrag Alexander Klose

Mitautor des Berliner LADG und Experte zum Thema Diskriminierungsschutz

Schwerpunkt: Warum braucht es ein LAG und warum ist kein Bürokratieaufwuchs notwendig.

Kurzimpulse aus dem Bündnis zur Notwendigkeit des Gleichbehandlungsgesetzes

- **Borghild Strähle**, adis e.V. aus der AD-Beratung am Beispiel Schule
- **Jutta Pagel-Steidl**, Geschäftsführerin des Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung, Baden-Württemberg e.V.
- **Martin Gross**, Landesbezirksleiter ver.di, aus Sicht der Beschäftigten
- **Abdulselam Aslandur**, deutschsprachiger Muslimkreis Karlsruhe und Büro für diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart: zum aktuellen Gesetzesentwurf

Dokumentation

Andreas Foitzik: Herzlich willkommen zu diesem Pressegespräch. Es geht um die aktuelle Diskussion zum Gleichbehandlungsgesetz Baden-Württemberg. Kleiner Hinweis vorab: Wir hatten als Bündnis ein Landesantidiskriminierungsgesetz gefordert. So heißt das Gesetz auch in Berlin. Wir werden heute diese Begriffe heute sicher immer wieder parallel benutzen.

Wir hatten gestern eine sehr spannende Onlineveranstaltung, bei der wir versucht haben, die aktuelle Diskussion einem Faktencheck zu unterziehen, in dem wir uns die Erfahrungen in Berlin ansehen. Die Ergebnisse wollen wir heute noch mal in einem kompakten Format der Presse anbieten.

Wenn wir die Entwicklung des letzten Jahres uns in einiger Zeit noch mal mit Abstand anschauen würden, könnte man das auch als Lehrstück für Politik noch mal lesen. Eine Politik, die sich dann in bestimmten Zeiten mehr an Lobbyinteressen und Wahlkampflogiken und nicht mehr an den Interessen der Menschen in Baden-Württemberg orientiert. Ein geht um ein Gesetz, das nach anfänglicher kurzer Aufregung, als es damals um den Koalitionsvertrag ging, sachlich in der Koalition bearbeitet wurde, im Koalitionsvertrag verankert ist und von der Landesregierung schon beschlossen ist. Und dann geht eine Diskussion los und es kommt plötzlich ins Gerede und die Zustimmung bröckelt. Das hat sicher zu tun mit einer veränderten Stimmungslage im Land, also nicht nur im Land Baden-Württemberg, sondern auch mit Wahlergebnissen in anderen Bundesländern oder Europa. Dann gibt es Vorwürfe gegen das Gesetz von verschiedenen Lobbyverbänden, die nicht wirklich geprüft werden. Es wird ein Wort - ich würde es fast als Unwort bezeichnen – „Bürokratiemonster“ in die Welt gesetzt, auch von den Medien übernommen, weiterverbreitet, von politischen Parteien übernommen, weiterverbreitet.

Wir haben in dieser ganzen Zeit immer wieder mit den Fachpolitiker*innen aus den Parteien gesprochen und dort eine Zustimmung zu dem Gesetz erlebt. Und kurz später wird dann plötzlich nach außen hin die Zustimmung zurückgezogen. Gegen den Vorwurf des Bürokratieaufbaus ist es in diesen Zeiten offensichtlich schwer, noch Politik zu machen. Und daher ist es jetzt für uns wichtig, die einzige Erfahrung in Deutschland, die es mit dem Gesetz seit vier Jahren gibt, anzusehen. Und zwar mit einem Gesetz, das eher schärfer formuliert ist als der Entwurf, der in Baden-Württemberg vorliegt. Treffen die Vorwürfe des Bürokratieaufbaus zu? Deswegen haben wir gestern und heute wieder Gäste aus Berlin eingeladen, damit sie uns dazu berichten können.

Wir haben daneben gestern auch noch mal von den Verbänden gehört, die uns geschildert haben, wie notwendig das Gesetz wäre und wollen im zweiten Teil dann auch noch mal darauf hinweisen. Auch auf die Gefahr, die von den Verbänden formuliert wurde, dass gerade durch dieses politische Vorgehen mit dem Gesetz auch Vertrauen in die Politik eher zerstört wird, obwohl im Koalitionsvertrag ja die Ansage war, dass mit dem Gesetz Vertrauen gestärkt werden soll. So viel kurz von meiner Seite als eine der Koordinator*innen des Bündnis für ein LADG, in dem sehr viele zivilgesellschaftliche Organisationen von Gewerkschaften zu Wohlfahrtsverbänden, zu kleinen Initiativen, die zu dem Thema arbeiten, Beratungsstellen zu allen verschiedenen Themenspektrums zusammengeschlossen sind.

Starten wir mit dem ersten Teil und schauen uns an, was an den Vorwürfen des Bürokratieaufbaus dran ist. Dazu begrüße ich zum einen Thilo Caplitz, der in der Entstehung des

LADG noch Pressesprecher bei der Berliner Polizei war, heute die Fachaufsicht für die gesamte Schutzpolizei in der Hauptstadt hat. Susanne Stecher, die als stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats für die Mitarbeitenden aller Dienststellen in Berlin spricht.

Felix Hasselmann von der Ombudsstelle und Nina Schrödter von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung mussten kurzfristig krankheitsbedingt absagen. Daher haben wir kurzfristig Alexander Klose gebeten, dazu zu kommen. Er war in der Entstehung Mitautor dieses Gesetzes und beschäftigt sich heute, immer auch noch wissenschaftlich mit den Fragen. Ich bitte um kurze Beiträge

Thilo Caplitz, wie sind denn aus der Sicht der Polizei, die sich ja vor allem am Anfang hier in Baden-Württemberg auch gegen das Gesetz gewehrt hat, die Erfahrungen mit dem Gesetz? Hat das im Polizeialltag zu einem Aufbau von Dokumentationspflichten und Bürokratie geführt, der der Polizei die Arbeit schwer macht?

Thilo Cablitz: Vielen Dank für die einleitenden Worte und auch noch mal von mir einen wunderschönen Tag in die Runde. Vorab tatsächlich einmal ganz klar zur Position der Polizei Berlin. Die Position in der Öffentlichkeit werden häufig vermengt zwischen Gewerkschaften und anderen lauten Stimmen, die es da gibt und der polizeilichen Stimme, die ich damals war. Wir standen dem LADG immer offen gegenüber, denn letzten Endes ist LADG eine Ausgestaltung von Grundrechten, die wir schon manifestiert haben und an die wir uns grundsätzlich immer halten sollten. Und unter dem Gesichtspunkt wäre es äußerst befremdlich, wenn staatliche Institutionen, insbesondere in dem Fall damals die Polizei, sich dem entgegenstellen würden. Der Gleichheitsgrundsatz gilt, ob es ein LADG gibt oder nicht. Die Menschenwürde hat, das hatte ich gestern auch schon gesagt, ist das, was uns alle leiten sollte. Und unter dem Gesichtspunkt haben wir als Polizei Berlin immer gesagt: Selbstverständlich, wenn es ein LADG gibt, werden wir uns auch all den Herausforderungen, die damit einhergehen könnten, stellen und stehen dem offen gegenüber. Letzten Endes, wenn man es tatsächlich in Relation bringt, sind die Herausforderungen, die sich ergeben haben, sehr gering. Wir haben 207 oder 208 Fälle, die jetzt seit Bestehen des LADGs bei der Polizei Berlin angelandet sind und dort auch behandelt wurden. Im Vergleich dazu haben wir jedes Jahr ungefähr 1800 reine Beschwerdefälle im Jahr. Also wenn man das auf vier Jahre hochrechnen würde und dann in Relation setzen würde, hätte man einen ungleich höheren Aufwand. Das einzige, was tatsächlich bedacht werden sollte bei der Einrichtung einer Ombudsstelle, ist aus meiner Perspektive ein ganzheitliches Betrachten der Beschwerdemöglichkeiten und der Möglichkeiten, dass Menschen zu ihrem Recht kommen in dem jeweiligen Bundesland. Wir haben unterschiedliche Parallelstrukturen, die man hätte aus meiner Perspektive jetzt vielleicht auch sinnvoller konstruieren können. Aber es kam jetzt weder zu der propagierten Beschwerdeflut oder Klageflut noch kam es zu einer Überlastung irgendwelcher Dienstbereiche. Das vielleicht als ganz kurzes Statement vorweg.

Andreas Foitzik: Herzlichen Dank, Herr Caplitz. Wir haben Susanne Stecher heute eingeladen, weil es ja auch ein Argument ist, dass die Menschen, die in Behörden, in öffentlichen Diensten, in Schulen, bei der Polizei, in der Universität arbeiten, unter einem LADG leiden würden oder gar ihre Arbeit nicht mehr machen können oder in ihrer Arbeit weiter belastet werden. Ihre Aufgabe als Personalrätin ist es, genau die Interessen dieser Menschen zu vertreten. Was kommt bei Ihnen an und wie ist Ihr Blick auf das auf die vier Jahre LADG in Berlin?

Susanne Stecher: Auch von meiner Seite erstmal herzlich ein herzliches Hallo in die Runde. Ich hatte das gestern (Anm: bei der Onlineveranstaltung), in meinem Statement schon gesagt, dass dieser Aufschrei, den es auch in Berlin damals gab, sich mitnichten bewahrheitet hat. Wir haben ja das auch damals gehabt, dass es einen großen Widerstand gab und da viel befürchtet wurde. All das hat sich nicht bewahrheitet. Wir haben nicht die Rückmeldung von den Personalräten, von den Beschäftigtenvertretungen, dass irgendwelche Bereiche lahmgelegt werden, dass die Leute irgendwelche Dokumentationen schreiben müssen oder, oder, oder. Letztendlich ist es so, wie Herr Cablitz gesagt hat: es ist einfach ein Grundrecht, was durch das Gesetz noch mal manifestiert wurde. Und letztendlich wurde so eine Gesetzeslücke geschlossen, da das AGG das ja nicht hergibt. Und insofern war das und ist es richtig, dass es dieses Gesetz gibt. Ich persönlich stehe da auch sehr dahinter. Es gibt die Fälle, die bei der bei der Ombudsstelle anlanden, aber aus den Dienststellen selber nehmen wir jetzt auch nicht wahr, dass es da einen großen Aufwuchs an Beschwerdeverfahren gibt. Es ist eher so, wie Herr Cablitz gesagt hat, dass man wahrscheinlich eine bessere Struktur noch hinkriegen müsste mit den verschiedenen Beschwerdeverfahren, die es gibt, weil das eher noch zu Verwirrung führt. Es gibt eben auch ein Beschwerdeverfahren nach Paragraph 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das führt zu Irritationen. Und da ist manchmal eine Klarheit hilfreicher, als wenn man noch die Begriffe überfrachtet. Aber wie gesagt: das LADG läuft und es hat zu keinem Bürokratieaufwuchs geführt.

Andreas Foitzik: Herzlichen Dank an dieser Stelle erstmal an Sie, Frau Stecher. Sie haben die Ombudsstelle auch schon angesprochen. Von der Berliner Ombudsstelle hatten wir gestern Felix Haßelmann in der Veranstaltung, der da geschildert hat, das bei der Ombudsstelle über 1000 Fälle in den vier Jahren gab. Die Beschwerden konnten nicht alle zufriedenstellend für die Beschwerdestellenden abgearbeitet werden, aber doch bei einem großen Teil dazu geführt haben, dass die Leute sich gesehen gefühlt haben, dass die Menschen zum Teil auch wirklich zu Einigungen kamen und auch, dass die Behörden, die dann eben angesprochen waren, das in einem Großteil der Fälle auch sehr sachlich abgearbeitet haben.

Alexander Klose, Sie waren ja an der Konstruktion des ersten LADG in Deutschland beteiligt. Welche Funktion hat die Ombudsstelle da und wie ist Ihr Blick, den Sie ja nach wie vor aus einer wissenschaftlichen Perspektive auf die Entwicklung in Berlin haben.

Alexander Klose: Ja auch von mir erstmal guten Tag in die Runde. Ich freue mich zumindest virtuell im Südwesten zu sein. Meine Mutter stammt aus Achern und insofern ist immer schön, auch mal wieder Gesichter aus der Ecke zu haben. Ja, mit etwas Abstand geografisch auf der einen, und zeitlich auch auf der anderen Seite lassen sich einige der Argumente, die jetzt hier in den letzten Wochen und Monaten hinsichtlich des baden-württembergischen Gesetzentwurfs aufgebracht worden sind, vielleicht noch mal etwas besser und richtiger einordnen. Ich beschäftige mich seit 20 Jahren mit Antidiskriminierungsrecht, war im weitesten Sinne an der Entstehung des AGG, also des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf Bundesebene beteiligt und hatte dann vor 15 Jahren in Berlin die Ehre, sozusagen den Erstentwurf für das Landesantidiskriminierungsgesetz zu schreiben. Damals übrigens für SPD und Linke, nicht für die Grünen. Wenn man sich diese verschiedenen Debatten um Antidiskriminierungsrecht in parlamentarischen Verfahren anschaut, dann gab es schon 2006, bei der Diskussion um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz drei zentrale Gegenargumente. Das war die Sorge vor

einer Klagewelle. Das war die Sorge vor sogenannten „punitive damages“, also hohen Entschädigungsforderungen, so wie wir sie aus den USA kennen. Und das war damals schon die Sorge vor Bürokratie, allerdings damals in Bezug auf Unternehmen, die beispielsweise in ihren Personalabteilungen auf einmal Dinge aufheben müssten, die sie sonst gerne schnell weggeworfen haben. Rückblickend kann man sagen. Beim AGG hat sich keines dieser Argumente dahingehend bewahrheitet.

Es ist zu keiner Klagewelle gekommen. Das alles ist eher im Bereich des Üblichen bei den Arbeitsgerichten angelandet. Es mussten keine neuen Gerichte eröffnet und keine neuen Richter*innen eingestellt werden. Und auch die Entschädigungszahlungen, die von den Gerichten ausgeworfen werden, sind nach Einschätzung von Expert*innen eher zu niedrig als zu hoch. Das gleiche gilt für Bürokratiekosten der Unternehmen, die sich vor allem darin wohl manifestiert haben, dass viele sich vorsorglich von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen beraten lassen, die viel Geld mit der Umsetzung des AGG verdienen.

Schauen wir uns an, was 2019 / 2020 bei der Entstehung des LADG in Berlin an Argumenten vorgebracht wurde, dann ist das überraschenderweise ganz ähnlich, obwohl ja schon gesagt wurde, dass die Zielrichtung des Gesetzes ja eine andere ist. Zum Thema Klagewelle. Die Gewerkschaften der Polizei – und ich will das nochmal ganz explizit unterstützen, nicht die Polizei selbst, sondern Teile der Gewerkschaften der Polizei - behaupteten, sie könnten in Zukunft ihre Arbeit nicht mehr machen und würden von Beschwerdeverfahren überzogen werden. Und auch damals gab es wieder die Sorge für Bürokratiekosten. Wenn wir heute auf die Situation schauen - ich muss da gar nicht wiederholen, was meine Vorredner*innen gesagt haben: Die einzige Bürokratie, die aufgebaut worden ist, waren drei Stellen bei der Ombudsstelle – und das bei insgesamt über 120.000 im Land Berlin.

Die Ombudsstelle haben wir bewusst so ausgestaltet, dass sie auch in der Lage ist, viele Fragen außergerichtlich zu klären. Insgesamt haben wir eine Handvoll Gerichtsverfahren in den vier Jahren, seit das Gesetz in Kraft ist. Und das meine ich wirklich buchstäblich. Also nicht einmal fünf sind es bisher, die vor Gericht tatsächlich in Sachen LADG streitig entschieden werden mussten. Und wir haben eine Fortbildungspflicht für Führungskräfte, die in Fragen von Diversitätskompetenz fortgebildet werden. Das kann man als Bürokratiekosten benennen. Aber aus meiner Sicht sind es eben nicht, sondern wie Herr Cablitz schon richtig gesagt hatte, sind das Demokratie- und Verfassungsschulungen, die da gemacht werden.

Zum Schluss noch drei Gedanken zur Bewertung des Ganzen. Wie Herr Cablitz auch schon völlig richtig gesagt hat, schaffen Gleichbehandlungsgesetze die Möglichkeit eines Anspruchs für Bürgerinnen und Bürger gegen den Staat, ihre verfassungsmäßigen Rechte durchzusetzen. Gegen den Staat also, der aus guten Gründen den Bürger*innen selber auferlegt, dass sie sich gegebenenfalls im Binnenverhältnis Bürger*innen gegen Bürger*innen solchen Klagen aussetzen müssen. Dieser Anspruch, den wir einem Bürger gegenüber dem anderen Bürger zugestehen, sollten wir auch gegenüber dem Staat haben. Wir erwarten von Vermieter*in oder der Arbeitgeber*in, dass sie sich diskriminierungsfrei verhalten und wenn das nicht passiert, dass dann entsprechende Ansprüche gegen sie da sind. Das sollte auch für den Staat gelten. Und zwar erst recht gegen den Staat, denn er ist ja in erster Linie grundrechtsverpflichtet und nicht die Bürger*innen.

Zweitens die Frage: Wovor hat die Verwaltung Angst? Das habe ich mich in Berlin gefragt, wenn ich Teile der Gewerkschaften der Polizei gehört habe. Das frage ich mich jetzt auch und frage mich das vor allem, wenn wir uns anschauen, wie sonst in solchen Situationen argumentiert wird. Ich würde da antworten, wer diskriminierungsfrei handelt – und ich gehe davon aus, dass es wie in Berlin auch in Baden-Württemberg die weit überwiegende Zahl der Beschäftigten im Landesdienst ist - muss keine Sorgen haben, dass sich überhaupt für sie irgendetwas ändert. Von daher gilt hier das Argument, das ja in die andere Richtungen, wenn wir über Sicherheitsgesetze sprechen, auch und aus guten Gründen vorgebracht wird, zu sagen, wer sich rechtstreu, in diesem Fall verfassungskonform verhält, der muss doch keine Sorgen haben.

Und ein letzter Punkt. Selbst wenn an der einen oder anderen Stelle zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, mit dem Ziel verfassungskonform und gesetzeskonform zu handeln, dann müssen wir uns doch fragen: Was ist uns das Vertrauen der Menschen in die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns unserer Behörden wert? Und ich gehe noch einen Schritt weiter: Was ist es uns wert, vielleicht auch ein Land und einen Staat resilient zu machen, für den Fall, dass an bestimmten einzelnen Stellen - wir wollen das nicht hoffen - Kräfte an die Macht kommen, die dann ganz gezielt diskriminierende Praxen umsetzen und wir den Bürger*innen hiermit ein Instrument in die Hand geben können, dass sie in diesen Fällen dann auch gegen solche diskriminierende behördliche Praxis vorgehen können. Ich will nichts an die Wand malen, aber die Landtagswahlen wurden ja angesprochen und in einigen Bundesländern müssen wir ja leider erleben, dass auch antistaatliche Kräfte oder antidemokratische Kräfte bereits in staatliche Funktionen aufgerückt sind. Insoweit mein letzter Satz ist, dass ein Landesgleichbehandlungsgesetz auch ein Beitrag ist, um den Staat resilient zu machen und die Bürger*innen zu schützen. Danke.

Andreas Foitzik: Danke schön Alexander Klose. Es folgen kurze Statements aus den Reihen des Bündnisses für ein LADG. Borghild Strähle arbeitet als Antidiskriminierungsberaterin bei adis e.V. Wir haben elf vom Land finanzierte Antidiskriminierungsberatungsstellen in Baden-Württemberg. Zu diesen Stellen kommen Menschen, die Diskriminierung erleben. Warum denkst du, ist aus der Sicht der Ratsuchenden ein LADG wichtig?

Borghild Strähle: Aus der Perspektive von Ratsuchenden würde dieses Gesetz unglaublich helfen. Wir haben Fälle, da geht es um Behörden, Ämter, staatliche Stellen. Ich mache ein Beispiel: Besonders im Bildungsbereich wenden sich Schüler*innen und Eltern an die Beratungsstellen, wenn es zu diskriminierenden Vorfällen in Schulen kommt. Und die Schüler*innen und Eltern haben da bisher wenig rechtliche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Das würde sich durch das LADG ändern. Wir haben jetzt die Möglichkeit, Gespräche zu führen mit Schulleitungen, Schulsozialarbeit, Lehrkräften etc. und sind aber dann auf das Goodwill dieser Person angewiesen. Und manchmal ist da auch gar kein Verständnis da. Und wir hoffen auf die Ombudsstelle. Wie Frau Stecher gesagt hat, geht es hier nicht um Beschwerden, sondern geht auch um Vermittlung. Und die Ombudsstelle hätte hier die Möglichkeiten, die wir nicht haben, Stellungnahmen einzufordern, in Dialog zu treten und eine Lösung zu finden für die Parteien. Und deshalb wäre für uns ein LADG unglaublich wichtig, dass wir die Ratsuchenden da auch gut begleiten und betreuen können.

Andreas Foitzik: Gestern bei der Veranstaltung wurde dies auch mehrfach betont: Das Interesse der allermeisten Ratsuchenden, sowohl bei uns in der Beratung als auch in Berlin bei der Ombudsstelle ist nicht Entschädigung. Es ist auch nicht der Wunsch nach Sanktionen, sondern ist der Wunsch, gehört zu werden und der Wunsch, dass die Diskriminierung beendet wird und oft auch, dass andere nicht das Gleiche erleben.

Wir hören nun als Stimme eines Betroffenenverbandes Jutta Pagel-Steidl. Sie ist Geschäftsführerin des Landesverbandes für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung. Jutta, warum ist für die Menschen, die du vertrittst, das Gesetz wichtig.

Jutta Pagel-Steidl: Ja, es sind die fehlende Barrierefreiheit und die herabwürdigenden Äußerungen, die Menschen mit Behinderung und ihre Familien einfach noch mehr belasten. Und da geht es wirklich nicht um Schadensersatz oder ähnliches, sondern es geht darum, Gehör zu finden und wahrgenommen zu werden und auch das Vertrauen in den Staat zu fördern. Wenn man Mütter mit einem behinderten Kind sagt: Wissen Sie eigentlich, was ihr Kind dem Staat kostet? Dann verletzt das einfach. Und da geht es einfach darum, wahrgenommen zu werden und die Gespräche zu führen. Oder wenn man jemand, der eine Spastik hat und sich einfach nicht bewegen kann, vorwirft, Alkoholiker zu sein, weil er einen unsicheren Gang hat oder den Kühlschrank nicht selber korrigieren kann, dann sind es einfach Verletzungen und das zieht sich so durch. Und deshalb hoffen wir auch auf ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das jetzt Gleichbehandlungsgesetz heißt. Um es nochmal klarzumachen: es geht hier um Ansprüche, es geht hier um Respekt vor den Bürgerinnen und Bürgern. Nicht mehr und nicht weniger.

Andreas Foitzik: Danke schön. Ich gebe den Ball direkt weiter zu Martin Gross, Landesbezirksleiter von ver.di, der sozusagen auch hier heute die Position der Gewerkschaften vertritt. Ver.di ist eine der Gewerkschaften, die von dem Gesetz betroffen sind, weil hier öffentliche Bedienstete organisiert sind. Auch ein kurzes Statement Martin von dir.

Martin Gross: Ja, also ich verstehe die Hysterie der Politik in dem Fall überhaupt nicht. Wir haben damals es sehr begrüßt, dass es im Koalitionsvertrag steht und daran hat sich nichts geändert, weil wir der festen Überzeugung sind, dass das Gesetz eine große Chance wäre, das gerade bei vielen Menschen erodierte Vertrauen in den Staat wiederherzustellen. Ich nenne nur zwei Beispiele. Monatelanges Warten bei der Ausländerbehörde um eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Polizeikontrolle, die als diskriminierend erlebt wird. Zwei Beispiele, die zeigen, dass man genau hingucken muss. Wo geht es um Personalmangel, wo geht es um Überlastung und wo vielleicht auch tatsächlich um eine Ungleichbehandlung? Und für uns hat das Gesetz vor allen Dingen eine vermittelnde Rolle. Eine Chance, das zu checken, zu vermitteln. Und es wäre keine Bürokratie, sondern wäre ein guter Beitrag für das Vertrauen in unsere Demokratie, in unseren Staat. Und ich will auch sagen: zum Vorteil beider Seiten. Das ist mir noch mal ganz wichtig für Bürgerinnen und Bürger, die ein Recht auf gleichberechtigte Behandlung durch den Staat haben, wie es das schon auch vorher genannt worden ist. Sowie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Nur mit einer für jede und jeden zugänglichen Überprüfung kann ein falscher Generalverdacht gegen Behörden oder Polizei aus dem Weg geräumt werden, der die Kolleg*innen nämlich im Alltag zu Recht auch belastet. Wir als Gewerkschaft ver.di mit 1000 verschiedenen Berufen vertreten beide Seiten: Beschäftigte im öffentlichen Dienst und

Mitglieder, die als Bürger*innen betroffen sein können. Aus diesen beiden Perspektiven möchte ich abschließend sagen. Ich finde, so ein Gesetz wäre eine gute Sache für Baden-Württemberg.

Andreas Foitzik: Dankeschön, Martin. Als letztes Statement hören wir Abdulselam Aslandur, der für den deutschsprachigen Muslimkreis Karlsruhe schon lange im Bündnis mitarbeitet. Er ist Jurist, ist auch im Antidiskriminierungsrecht bewandert, und hat unser Positionspapier mitverfasst. Wir haben uns bisher viel damit beschäftigt, warum die Vorwürfe, die es gegen das Gesetz gibt, nicht haltbar sind. Wir selber haben aber auch an verschiedenen Punkten eine Kritik an dem vorliegenden Gesetzentwurf. Das wirst du uns kurz nahebringen.

Abdulselam Aslandur: Wir haben als Bündnis für ein LADG unsere Gedanken zum derzeitigen Gesetzesentwurf in den Gesetzgebungsprozess eingebracht. Und obwohl es jetzt über darum geht, ob das Gesetz überhaupt kommt oder nicht, ist uns trotzdem noch mal wichtig, uns anzuschauen, was die derzeitige Fassung hergibt. Auch, weil wir denken, dass ein gutes Gesetz Reibung vermeiden kann. Ich will heute nur einen Punkt hervorheben, und zwar die Ombudsstelle im derzeitigen Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes. Wir haben schon darüber gehört. Borghild Strähle hat berichtet, dass es aus Sicht der von Diskriminierung betroffenen Personen wichtig ist, dass die Ombudsstelle im derzeitigen Gesetzesentwurf - angesiedelt bei der Landesantidiskriminierungsstelle - vorgesehen ist. Aber wir vermissen ausdrückliche Regelungen zur Unabhängigkeit, zur Ausstattung der Ombudsstelle und vor allem auch zu Befugnissen und Rechten. Da sehen wir im derzeitigen Gesetzesentwurf, dass nur vorgesehen ist, dass die Ombudsstelle „berät“. Wir sagen, dass die Ombudsstelle auch Befugnisse wie zum Beispiel Akteneinsichtsrechte, das Recht Stellungnahmen von den Behörden einzuholen und auch Beanstandungen auszusprechen, braucht. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Ombudsstelle auch gut vermitteln kann und so die Konflikte auch außergerichtlich beigelegt werden können.

Andreas Foitzik: Herzlichen Dank, Abdulselam. Ich kann zusammenfassen, was auch schon gestern der Eindruck von der Veranstaltung war. Wir haben ein Gesetz, das relativ unaufgeregter sachlich abgearbeitet werden könnte, das nun aber unter die Räder des Politikbetriebs gerät. Wir haben da große Bedenken als Bündnis von vielen verschiedenen zivilgesellschaftlichen Perspektiven und Positionen, dass hier gerade was kaputt gemacht wird, und wünschen uns sehr, dass wir da zu einer sachlichen Debatte zurückkommen und das Gesetz, wenn irgend möglich auch noch verbessern. Eine gut ausgestattete Ombudsstelle führt dazu, dass eben nicht Bürokratie aufgebaut wird. Felix Haßelmann hat gestern von dem Beispiel berichtet, dass sie als Ombudsstelle den anderen Behörden immer wieder auch Expertise zur Verfügung stellen und damit einzelne Stellen sehr entlasten. Ein Beispiel in Berlin war die Maskenpflicht. Hier gab es unglaublich viele Beschwerden und durch die Expertise der Ombudsstelle musste nicht jede Behörde selber überlegen, wie sie gegenüber Menschen, die sich aufgrund der Maskenpflicht diskriminiert fühlen, argumentiert. Da gab es die Ombudsstelle, die das für alle übernommen hat. Das war extrem entlastend. Wir sehen also viele Chancen und weniger Risiken und hoffen sehr, dass wir damit noch Gehör finden in der aktuell doch sehr aufgeheizten Debatte.