

Rettet das LADG!

Zur Debatte um das Gleichbehandlungsgesetzes Baden-Württemberg

Online-Veranstaltung am 17.10.2024

Zum Mitschnitt: [LADG Baden-Württemberg |](#)

Mit Gästen aus Berlin

- **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
- **Nathalie Schlenzka**, Referatsleiterin im Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

... und aus Baden-Württemberg

- **Jutta Pagel-Steidl**, Geschäftsführerin des Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung, Baden-Württemberg e.V.
- **Borghild Strähle**, Antidiskriminierungsberaterin bei adis e.V. Tübingen
- **Jörg Götz-Hege**, Sonderpädagoge und Leiter des Vorstandsbereichs Grundsatzfragen für die GEW BW
- **Abdulselam Aslandur**, deutschsprachiger Muslimkreis Karlsruhe und Büro für diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart

Moderation: Andreas Foitzik, Co-Sprecher des Bündnisses für ein LADG, adis e.V. Tübingen

Andreas Foitzik: Herzlich willkommen zu unserer Veranstaltung „Rettet das LADG“. Ich spreche für das Bündnis für ein LADG und arbeite bei adis e.V. in Tübingen. Der Hintergrund dieser Veranstaltung ist vermutlich den meisten bekannt. Ich darf noch mal aus dem Koalitionsvertrag zitieren

„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.“

Wie kam es dazu? Ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis von Beratungsstellen, von Wohlfahrtsverbänden, von Religionsgemeinschaften, von Selbstorganisationen hatte gefordert, die Schutzlücke zu schließen, die besteht, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eben den öffentlichen Dienst ausklammert und deswegen alles, was in Landeszuständigkeit ist, wie die Polizei, die Schule, die Behörden von dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht erfasst sind. Es geht um nicht mehr und auch nicht weniger, als darum, im öffentlichen Bereich die gleichen Rechte umzusetzen, wie sie im privatrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bereich gelten. Es hat eine Weile gedauert, bis die Koalition sich daran gemacht hat, das umzusetzen. Es ging dann aber relativ geräuschlos. Nachdem es am Anfang vor allem von der Polizeigewerkschaft auch heftigen Widerstand gab, hat sich das alles sehr gelegt. Es wurde ein Gesetzentwurf geschrieben, der dann im letzten Dezember veröffentlicht worden ist und auch in erster Lesung von der Landesregierung verabschiedet wurde. Und für alle, die den Politikbetrieb nicht so gut kennen: in der Regel ist das, was in der ersten Lesung von der Landesregierung beschlossen ist, im Kern entschieden und wird dann im Anhörungsverfahren noch weiterentwickelt. Aber jetzt haben wir plötzlich eine Situation, dass der Diskriminierungsschutz unter die Räder des Politikbetriebs zu geraten scheint. Und da was hier gerade passiert, läuft dem Ziel, das Vertrauen zwischen Bürgerschaft und öffentlichen Stellen aufzubauen, deutlich zuwider. Im Gegenteil: es wird Vertrauen zerstört.

Hintergrund ist, dass ein ganz neues Thema aufkam, das in den ersten Jahren überhaupt keine Relevanz hatte. Vor drei Jahren ging es eher um die befürchtete Klagewelle, wenn so ein Gesetz geschaffen wird. Jetzt ist der Hauptvorwurf, es würde zu einem Aufwuchs von Bürokratie in den Behörden kommen, was dann dazu führt, dass selbst die die Wirtschaftsverbände, die gar nicht von dem Gesetz betroffen sind, sich plötzlich gegen das Gesetz wenden. Angeblich würde der Bauantrag in der Bearbeitung länger liegen bleiben, weil die Behörden Mitarbeitenden noch extra dokumentieren müssten, um sich gegen eventuelle Antidiskriminierungsklagen zu schützen. Es war dann irgendwann dieses Wort „Bürokratiemonster“ in aller Munde. Irgendwer hat es aufgebracht und es wurde immer in der Politik und den Medien unhinterfragt weitergetragen. Das ist fast ein Lehrstück, wie es gelingen kann, dass irgendjemand einen Begriff, der mit der Realität, das werden wir heute sehen, wenig zu tun hat, in die Welt setzt, die Presse das auch nicht prüft, das von verschiedenen Verbänden aufgenommen wird und am Schluss haben wir nun eine Situation, dass das allgemeine Narrativ zum LADG ist, dass hier massiv wird Bürokratie geschaffen wird.

Wir haben mit Vertreter*innen aus Verbänden und den Fraktionen gesprochen. Da sind wir fachlich auf Verständnis gestoßen, aber das, was dann nach außen getragen wurde, war dann wieder was anderes. Es ist daher unser Interesse, heute mit der Veranstaltung dazu beizutragen, gerade an diesem Punkt die Debatte zu versachlichen, in dem wir uns die die Erfahrungen in Berlin ansehen? Da haben wir seit vier Jahren Erfahrungen mit genauso einem Gesetz, das im Kern sogar besser ausgestattet ist als der Entwurf des LADG hier in Baden-Württemberg. Vielleicht an dieser der Stelle noch ein kleiner Hinweis für die, die nicht so im Thema drin sind. Unser Bündnis hat eine LADG – ein Landesantidiskriminierungsgesetz - gefordert. Auch im Koalitionsvertrag ist von einem Antidiskriminierungsgesetz die Rede. Im Entwurf heißt das Gesetz nun Gleichbehandlungsgesetz. Wenn heute in der Veranstaltung von „Gleichbehandlungsgesetz“ und „Landesantidiskriminierungsgesetz“ oder abgekürzt „LADG“ die Rede ist, ist genau das Gleiche gemeint.

Ich werde kurz vorzustellen, was wir heute vorhaben. Wie gesagt, hatten wir Kolleg*innen aus Berlin eingeladen, die da in Verantwortung sind oder waren, dieses Gesetz einzuführen.

Ich begrüße Thilo Cablitz. Er war ehemaliger Pressesprecher der Polizei in Berlin und hat in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport aktuell die Funktion der Fachaufsicht über die gesamte Schutzpolizei. Er hat also einen Bereich, für den das LADG Auswirkungen hatte, sehr nah begleitet.

Ich begrüße ganz herzlich Felix Haßelmann. Er ist da von der Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung in Berlin. Die Ombudsstelle hat die wichtige Funktion, gütliche Einigung herbeizuführen und macht in Berlin eine sehr erfolgreiche Arbeit. Ich freue mich, dass Sie da sind.

Leider musste Nina Schröter von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung und Integration krankheitsbedingt absagen. Dafür ist kurzfristig Nathalie Schlenzka eingesprungen. Sie ist Referatsleiterin im Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie hat in ihrer Funktion sehr viel Überblick, was in verschiedenen Ländern gerade zum LADG diskutiert wird und hat sicher auch beobachtet, wie das in Berlin in den letzten vier Jahren umgesetzt wurde. Schön, dass Sie heute hier sind.

Im zweiten Teil der Veranstaltung haben wir dann noch kurze Beiträge aus unserem Bündnis vorgesehen. Borghild Strähle spricht für die Antidiskriminierungsberatung, Jörg Götz-Hege für die GEW und Abduselam Aslandur für den deutschsprachigen Muslimkreis Karlsruhe und das Büro für diskriminierungskritische Arbeit in Stuttgart. Sie werden begründen, warum wir hier in Baden-Württemberg das Gesetz wichtig finden und auch, welchen Kritik wir an dem an dem Entwurf haben, wo er uns nicht weit genug geht.

Als erstes möchte ich jetzt Jutta Pagel-Steidl für den Landesverband für Menschen mit Körper und Mehrfachbehinderung, Baden-Württemberg und Teil des Bündnisses um eine Stellungnahme bitten. Sie ist Geschäftsführerin des Verbandes sehr nah an den Themen dran ist, wenn Menschen mit Behinderung versuchen, ihr Recht zu bekommen und welche Rolle da auch das LADG für die Arbeit spielen könnte.

Jutta Pagel-Steidl: Fehlende Barrierefreiheit und herabwürdigende Äußerungen sind die häufigsten Diskriminierungsfälle, die wir erleben für Menschen mit Behinderungen. Und das geht hier durch alle Bereiche durch in der Verwaltung, oftmals absichtlich oder unabsichtlich. Das ist völlig egal. Es tut einfach den Menschen weh, die davon betroffen sind. Und deshalb sagen wir auch von Anfang an „Ja zu einem Landesantidiskriminierungsgesetz“, um diese vorhandene Gesetzeslücke zwischen Bundesregelungen und Landesregelungen zu schließen. Und wir sagen auch ja dazu, nicht nur die Landesverwaltung mit aufzunehmen, sondern eben auch die kommunale Seite, Städte und Gemeinden. Wir sagen nicht pauschal, dass Verwaltung diskriminiert. Das ist nicht der Fall. Aber es gibt durchaus Einzelfälle und viele Einzelfälle ergeben eben auch eine Masse. Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen und ihre Familien eine Möglichkeit in der Hand haben, um sich dagegen zu wehren und klarzumachen: ja, wir werden hier diskriminiert. Und es geht aber auch da nicht darum, da Geld damit zu machen oder Schadensersatz zu fordern. Es geht hier um die Anerkennung von Diskriminierung, die stattfindet.

Vielleicht einige Beispiele für Diskriminierung, die bei uns in letzter Zeit vorgekommen sind. Da ist eine junge Frau, die jetzt mit Mitte 20 ist, seit dem 18. Lebensjahr gerne als Wahlhelferin unterwegs. Inzwischen sitzt sie aufgrund einer fortschreitenden Muskelerkrankung im Rollstuhl. Sie kann nun nicht mehr als Wahlhelferin tätig sein, weil es keine Wahllokale gibt, die auch eine Toilette haben. So wird sie einfach ausgeschlossen in der aktiven Teilhabe. Und gibt es ein Achselzucken und den gut gemeinten Rat „Ziehen Sie sich eben eine Windel an, damit es hebt, solange sie Wahlhelfer sind“.

Oder das Beispiel von einem jungen Mann mit Behinderung, der Assistenz im Alltag braucht, weil er eine Seheinschränkung und auch eine Spastik hat. Es sagt, er brauche Assistenz, um den Kühlschrank zu kontrollieren wegen dem Haltbarkeitsdatum. „Ich kann das nicht lesen, ich überblicke das nicht“. Er hat das mit seinem Antrag auf Eingliederungshilfe bei dem zuständigen Landkreis angemeldet. Und dann kam das zurück mit dem Fragezeichen. „Alkoholproblem?“ Ja, nur weil er eben das nicht lesen kann. Und das empfindet jemand eben auch als schwierig.

In einem anderen Fall eine Mutter, die mehrere Kinder hat. Ein Kind ist schwerstmehrfachbehindert, Anfang 20, lebt zu Hause. Sie stellt einen Antrag auf Kurzzeitwohnen, um Entlastung zu kriegen für den Alltag. Und dann schreibt das Landratsamt in einen Ablehnungsbescheid: „Wenn sie überfordert sind mit der Pflege Ihrer Tochter zu Hause, Sie wissen ja, es gibt geeignete Wohneinrichtung, in denen Sie Ihr Kind geben können.“ Das empfindet die Mutter als Diskriminierung.

Oder als letztes Beispiel die zunehmende Digitalisierung. Wo bleiben die Offliner, wenn alles nur digital ist und die digitalen Angebote nicht barrierefrei sind?

Vier kleine Beispiele, die ich fortsetzen könnte. Und daher sagen wir ganz klar: „Ja zu einem Landesantidiskriminierungsgesetz!“. Einfach um hier eine Möglichkeit zu geben. Und um Vertrauen wieder zu gewinnen in die Verwaltung, dass die ordnungsgemäße arbeitet. Vielen Danke.

Andreas Foitzik: Ich freue mich, dass etliche Landtagsabgeordneten hier sind, die wir in einem offenen Brief auch explizit zu dieser Veranstaltung eingeladen haben. Das bringt uns sicher auch noch mal gut ins Gespräch. Damit leite ich über zu dem „Berliner Teil“.

Zuerst spielen wir ein Video ein. Susanne Stecher, erste stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nicht rechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin vom Personalrat ist sehr nah dran an den Bediensteten der Stadt, die das LADG umsetzen müssen und die auch mitkriegen würden, wenn ihnen das Gesetz über Gebühr Arbeit macht. Sie kann heute leider nicht dabei sein, deswegen haben wir ein kurzes Gespräch vorher aufgezeichnet, dass wir jetzt Ihnen kurz einspielen wollen.

Guten Morgen, Frau Stecher. Schön, dass Sie sich Zeit nehmen für das kurze Gespräch. Die erste Frage, die ich an Sie hätte, ist. Sie waren als erste stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats bei der Implementierung des LADG beteiligt. Wie würden Sie denn nach vier Jahren LADG in Berlin eine Bilanz ziehen. Welche Wirkungen hat es und welche Aufregungen gibt es heute noch in Berlin?

Susanne Stecher: Ja, vielen Dank. Unser Fokus ist ja immer, die Interessen der beschäftigten Kolleg*innen zu vertreten. Es gab damals eine große Aufregung wegen Befürchtungen bezogen auf die Beweislastumkehr und große Sorge wegen Regressforderungen gegen Beschäftigte des Landes Berlin. Wir haben es damals geschafft, eine Dienstvereinbarung auszuverhandeln. Und im Ergebnis sage ich mal, nach vier Jahren bilanzieren wir, dass doch der Ball relativ flach gehalten wurde und dass die Aufregung, die es damals vor vier Jahren gab, sich bei weitem nicht bewahrheitet hat. Also dass nicht eingetreten ist, was alle befürchtet haben. Es gab keine Rückforderungen. Wir haben ein Verfahren, wir haben sogar psychosoziale und rechtliche Erstberatung einbezogen. Auch das ist so gut wie nie in Anspruch genommen worden. Insofern scheint es, dass diese Aufregung oder diese Sorge, die da vorhanden war, sich dann doch nicht bewahrheitet hat. Dies spricht vielleicht auch dafür, dass eben - was ja schon gesetzlich vorgeschrieben ist - diskriminierungsfrei gearbeitet wird in überwiegenden Teilen. Und andererseits, ja, wie gesagt, gibt es ja verschiedene Mechanismen der Beschwerden und nicht alle landen automatisch bei der Verwaltung.

Andreas Foitzik: In Baden-Württemberg ist auch gerade Aufregung, also ähnlich wie vor vier Jahren in Berlin oder wie vor 2006 vor dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bundesweit. Und hier ist ein Hauptargument, dass die Mitarbeiter*innen in der Verwaltung, in den Schulen, bei der Polizei durch das Gesetz noch mehr Verwaltungsaufwand bekommen, noch mehr Bürokratie bekommen, weil sie alles dokumentieren müssen, um sich gegebenenfalls dann bei einer Klage rechtfertigen zu können. Können Sie das aus Ihrer Erfahrung in Berlin bestätigen, dass es ein Bürokratieauswuchs durch das LADG gab?

Susanne Stecher: Nein. Eindeutig nicht. Wie schon gesagt habe, die Aufregung hat sich ja nicht bewahrt. Also wurde ja nicht wahr oder ist nicht eingetreten. Es gab auch keinen Bürokratieauswuchs. Aus keiner Dienststelle oder von Beschäftigtenvertretungen gab es Rückmeldungen, dass jetzt hier irgendwelche Sachen dokumentiert werden müssen. Schlussendlich richtet sich die Klage ja immer erst gegen das Land, also bei uns gegen das Land Berlin. Und dann erst wird es noch im Nachgang geprüft. Und auch wenn die Menschen sich an die Ombudsstelle wenden, geht es immer erst an die Dienststellen. Aber es ist mitnichten der Fall eingetreten, dass hier irgendwie Bürodienststellen lahmgelegt wurden, ob irgendwelcher Klagen oder Vorwürfen oder sonst irgendwas. Oder Beschäftigte nicht zu ihrer Arbeit kommen, weil Sie hier irgendwas dokumentieren müssen. Nein. Definitiv nicht. Es gab keinen Bürokratieauswuchs.

Andreas Foitzik: Und wie in Berlin vor vier Jahren wird hier auch das Argument vorgebracht, das Gesetz würde das Misstrauen der Menschen in Baden-Württemberg gegen die Verwaltung stärken. Wie sehen Sie das?

Susanne Stecher: Ich sehe das nicht so, dass das Misstrauen stärkt. Letztendlich wird eine Gesetzeslücke geschlossen, die durch das AGG gegeben ist, dass die Bürger*innen auch einen Diskriminierungsschutz gegenüber der Verwaltung haben. Diesen Schutzmechanismus gab es bis dato oder gibt es bis dato nicht. Wir als Beschäftigte haben ja schließlich auch einen Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere durch den Paragraph 13 AGG. Und viele Beschäftigte wissen auch nicht, dass es das AGG gibt, insbesondere den Paragraph 13 und auch die Arbeitgeber machen sich da mitunter einen

schlanken Fuß, aber schlussendlich wird durch so ein Antidiskriminierungsgesetz, dieses Landesantidiskriminierungsgesetz eine gesetzliche Lücke geschlossen.

Andreas Foitzik: Der Paragraph 13 des AGG besagt, dass jeder Arbeitgeber eine Beschwerdestelle einrichten muss. Das wird vielfach nicht gemacht oder auch nicht gut und nachhaltig gemacht. Und das war damals in Berlin ja auch eine Ihrer Stellschrauben, dass sie sagen, sie gehen auf die Mitarbeitenden zu und versuchen gleichzeitig im Land beides, sowohl das LADG einzuführen als auch noch mal auf das schon viel ältere AGG hinzuweisen. Auch das vielleicht ein Vorschlag, was wir in Baden-Württemberg machen könnten.

Susanne Stecher: Richtig, das ist eben der Punkt, dass viele Beschäftigte das gar nicht wissen, dass auch sie diese Schutzmechanismen haben, dass auch sie sich auch gegen Diskriminierungsvorwürfe zur Wehr setzen können. Und ja, das war damals so, dass wir gesagt haben, dann muss auch da der gesetzliche Schutz für die Beschäftigten auch umgesetzt werden und deswegen diese Verknüpfung dann erst mal in der Rahmenvereinbarungen zum LADG. Und unmittelbar danach haben wir die Rahmenvereinbarungen zu den Beschwerdestellen gemacht und das muss allerdings auch immer noch mit Leben erfüllt werden. Also will jetzt nicht sagen, dass hier in Berlin alles Gold ist, was glänzt.

Andreas Foitzik: Gut, aber immerhin läuft es unaufgeregt und das erhoffen wir uns für Baden-Württemberg auch. Herzlichen Dank, Frau Stecher, für das kurze Gespräch und wir bleiben in Kontakt. Danke schön.

Susanne Stecher: Bitte schön und ich drücke die Daumen.

Andreas Foitzik: Herr Haßelmann, Sie sind in der Ombudsstelle in Berlin und die Ombudsstelle spielt in dem System des LADGs eine wichtige Rolle. Sie ist auch im baden-württembergischen Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes vorgesehen. Wir können dann später noch darüber reden, ob es eine angemessene Form vorgesehen ist. Aber vielleicht beginnen Sie dann mal damit zu erzählen, wie Sie das erleben, wenn sich die Menschen an die Ombudsstelle wenden. Welche Ziele haben die Leute? Wo, wie und wo können sie denen helfen oder auch vielleicht auch nicht helfen?

Felix Haßelmann: Ja, erstmal vielen Dank für die Einladung. Ich bin Jurist bei der Ombudsstelle. Vorher war ich als Referent für das LADG bei der damaligen Senatsverwaltung für Justiz und Antidiskriminierung. Deswegen beschäftige ich mich schon eine ganze Zeit mit dem LADG und das aus unterschiedlichen Positionen heraus. Wir als Ombudsstelle existieren seit circa vier Jahren, also so lange, wie es jetzt auch schon das LADG gibt. Wir sind die zentrale öffentliche Anlaufstelle für Diskriminierungsbeschwerden, die im Zusammenhang mit dem Handeln von öffentlichen Stellen stehen. Uns erreichen Diskriminierungsbeschwerden aus allen Lebensbereichen. Ich meine, seit Aufnahme unserer Tätigkeit waren es circa 1.500 Beschwerden im Anwendungsbereich des LADG. Daneben erreichen uns auch viele weitere Beschwerden, mehr als 1000, die eben nicht im Anwendungsbereich des LADG liegen, sondern aus anderen Bundesländern kommen, oder vielleicht ein Beschäftigungsverhältnis betreffen. Hier werden wir im Rahmen von qualifizierter Verweisberatung tätig. Unsere Zahlen steigen jährlich und wir können feststellen, dass unser Angebot eigentlich bekannter wird und in der Folge auch stärker

wahrgenommen wird. Nach vier Jahren können wir sagen: Wir machen einen Unterschied und wir tragen unseren Teil dazu bei, dass der Diskriminierungsschutz verbessert wird. Und ich denke auch, dass darin das Vertrauen der Menschen in die Berliner Verwaltung gestärkt wird.

Zu unserer Arbeit. Wir können bei unserer Arbeit zwischen einer individuellen Ebene und einer strukturellen Ebene unterscheiden. Dem gesetzlichen Auftrag folgend sind wir originär erstmal dafür zuständig, Individualbeschwerden zu bearbeiten. Unser Ziel ist da immer, eine gütliche Streitbeilegung zu erzielen. Wie die dann im Einzelfall aussieht, ist natürlich stark vom Einzelfall abhängig. Das LADG sieht wichtige Rechte für uns vor. Menschen tragen ihr Anliegen, ihre Erfahrungen an uns heran. Dann machen wir erstmal eine Sachverhaltsaufklärung. Das ist ein ganz zentrales und sehr, sehr wichtiges Recht für uns. Auch die Akteneinsicht. Wie das so ist bei Akteneinsicht, die ist nicht unbegrenzt, so haben wir zum Beispiel keine Einsicht in Personalakten. Das ist auch nachvollziehbar. Aber alles andere, wenn es zum Beispiel darum geht Polizeiakten zu erhalten, bekommen wir die und das ist wichtig, um auch eine Perspektive absichern zu können, die wir dann im Rahmen von dem Verfahren bei uns entwickeln.

Andreas Foitzik: Sie haben doch eine relativ hohe Zahl von Beschwerden, die bei Ihnen ankommen. Wie ist denn vergleichbar die Zahl von Klagen? Haben Sie da einen Überblick? Wie viele Klagen nach dem LADG gab es in vier Jahren?

Felix Haßelmann: Den 1500 Beschwerden stehen maximal 20 Klagen in vier Jahren gegenüber. Und ich denke, dass das auch Teil der guten Arbeit der Ombudsstelle ist. Aber halt auch ein Zeichen, dass sich die Verwaltung darauf einlässt und wir immer wieder zu einer gütlichen Streitbeilegung kommen. Nicht alle Beteiligten sind immer mit dem Ausgang des Verfahrens zufrieden. Aber ich denke, gute Ombudsarbeit führt dazu, dass wir Klagen verhindern und vorher zu einer Lösung kommen.

Andreas Foitzik: Sie sagen, nicht alle, die sich beschweren, sind mit dem Ausgang zufrieden. Ich erinnere mich an ein Gespräch mit der Leiterin der Ombudsstelle, Doris Liebscher, die sagte: „Manchmal kann man den Leuten nicht helfen und sie geben trotzdem die Rückmeldung, dass das für sie eine gute Erfahrung war, dass die Verwaltung zuhört und versucht, ihnen zu helfen“. Es gab also keine Einigung und sie sind trotzdem zufrieden, selbst wenn es sozusagen ihr eigentliches Ziel der Beschwerde nicht erreicht wurde. Ist das auch eine Erfahrung, die Sie kennen?

Felix Haßelmann: Ja, absolut. Wir werden häufig gefragt, wie viele Verfahren sind erfolgreich? Und da müssen wir erst mal darüber sprechen „Was ist eigentlich Erfolg?“ Das kann natürlich ein materielles Ergebnis sein, das kann die Veränderung von Status quo sein. Häufig wird ja über das Thema Schadensersatz oder Entschädigung gesprochen. Das kann auch tatsächlich eine Rechtsfolge sein. Aber den Menschen geht es vor allem darum, den Status quo zu verändern, ihre Diskriminierungserfahrung zu schildern, gehört zu werden. Und ich denke, das ist das, was Sie hier ansprechen. Das ist die Erfahrung, die Sie dann auch bei uns machen: das Zuhören der Verwaltung. Viele machen erstmal eine schlechte Verwaltungserfahrung. Deswegen melden sie sich bei uns. Und dann versuchen wir als Ombudsstelle natürlich auch dafür zu sorgen, dass sich an diese schlechte Verwaltungserfahrung eine gute anschließt. Und die besteht auch erstmal darin, dass Verwaltung zeigt, dass sie auch zuhören kann.

Andreas Foitzik: Das war jetzt die Seite der beschwerdeführenden Personen. Wie hoch würden Sie die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit einschätzen von den Behörden, die Sie dann mit Beschwerden von Bürger*innen konfrontiert? Erleben Sie da die Kooperationsbereitschaft? Sind die auch dankbar dafür, dass es vielleicht über eine Ombudsstelle eine auf ein Art geordnetere Beschwerde ist, als wenn sie unmittelbar bei Ihnen kommen würde? Oder gibt es da erstmal auch viel Widerstand, dass die gar nicht sich damit beschäftigen wollen?

Felix Haßelmann: Ich glaube, da kann ich natürlich nur einen kleinen Einblick geben. Thilo Cablitz kann da später die Perspektive der Polizei schildern. Ich glaube, auch diese Frage lässt sich auf unterschiedlichen Ebenen beantworten. Ich glaube, dass Verwaltung erstmal auch froh darüber ist, dass diese Sachverhalte an sie herangetragen werden. Und dass es eine Ombudsstelle gibt, die versucht, diesen Sachverhalt aufzuklären. Und dazu gehört auch immer, sich beide Perspektiven anzuhören und dann zu einer rechtlichen Einschätzung zu kommen. Und mit dieser rechtlichen Einschätzung können die Beschwerdegegner dann auch arbeiten und da Konsequenzen für sich daraus ableiten. Ich denke, das ist erst mal das, was vor allem auch hilfreich ist.

Und wenn Sie den Punkt Kooperation und Zusammenarbeit ansprechen, das ist essenziell für das LADG. Vielleicht noch mal vorweg geschickt: Die Ombudsstelle hat keine Zwangsbefugnisse. Eine gütliche Streitbeilegung beruht auf der Bereitschaft des gegenseitigen Zuhörens und auch Anerkennens. Und da gibt es natürlich auch Fälle, in denen wir nicht auf einen Nenner kommen. Und dann steht im Zweifel auch eine andere Seite der Behörde gegen uns gegenüber und sagt, was die Entscheidung der Ombudsstelle ist, können wir nicht nachvollziehen. Aber das müssen wir auch so hinnehmen. Und das sind dann auch die Fälle, die letztlich dann auch vor Gericht landen.

Andreas Foitzik: Doris Liebscher erzählte bei unserem Gespräch, dass in der Zeit, als die Maskenfälle die Verwaltung sehr beschäftigt haben, viele in der Verwaltung dankbar waren, dass es in Berlin durch die Ombudsstelle auf eine Art kanalisiert werden konnte und die Ombudsstelle eine juristische Expertise ausgearbeitet hat. Damals ging es ja darum, ob das Verbot, dass man ohne Maske bestimmte Räume nicht betreten kann, als diskriminierend einzustufen ist oder nicht. Damit hat die Ombudsstelle vielen Behörden und Stellen in Berlin die Arbeit abgenommen. Ohne eine im LADG verankerte Ombudsstelle hätten sie sich alle im Rahmen von Dienstaufsichtsbeschwerden selbst damit beschäftigen müssen. Ist das genau ein Punkt, wo man eigentlich sagen kann, so ein LADG führt an so einem Punkt dann auch zu einem Abbau von Arbeit für die einzelnen Stellen.

Felix Haßelmann: Wenn hier von „Bürokratiemonster“ gesprochen wird, dann sind das genau die Fälle, die wir dem entgegenhalten können. Das ist ein klares, gebündeltes Adressieren von einem Problem und dann darauf fußend eine rechtliche Einschätzung. Ich glaube, dass wir damit in dieser Phase vieles erleichtert haben. Und das war auch in anderen Fällen so. Neben der individuellen Ebene, die ich angesprochen habe, gibt es auch eine strukturelle Ebene. Wenn wir strukturelle Diskriminierungsdimensionen sehen, die zum Beispiel in gesetzlichen Normen und Verfahren angelegt sind, dann ist es unsere Aufgabe, die zu beseitigen oder dazu beizutragen, dass sie beseitigt werden. Und ich glaube, in dem Moment ist die Arbeit der Ombudsstelle auf jeden Fall etwas, was Verwaltung dann auch künftig Arbeit abnehmen wird.

Andreas Foitzik: Nathalie Schlenzka, erstmal nochmal herzlichen Dank, dass Sie so kurzfristig hier eingesprungen sind. Sie arbeiten bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, also nicht des Landes Berlin, sind da aber in der Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Forschung auch zuständig für die Gesetzesweiterentwicklung. Wie beobachten Sie die Entwicklung? LADG Vielleicht auch ein bisschen bundesweit, speziell in Baden-Württemberg, aber eben auch so eine Bewertung dessen, was in Berlin in den letzten vier Jahren sich entwickelt hat.

Nathalie Schlenzka: Ja, vielen Dank. Ich möchte einfach noch mal anders ansetzen. Wir als Antidiskriminierungsstelle des Bundes fordern ja schon seit sehr vielen Jahren Landesantidiskriminierungsgesetze und haben uns natürlich sehr gefreut, als es das Berliner gab und haben uns ehrlich gesagt noch mehr gefreut, als Baden-Württemberg und dann auch NRW gesagt haben, sie machen sich auf den Weg. Das ist ein Riesenschritt! Ich will auch noch mal in Baden-Württemberg die Initiativen und auch die Abgeordneten loben, die gesagt haben, dass sie das machen. Und es ist toll, dass es einen Entwurf des Gesetzes gibt. Ich möchte auch noch sagen, was ich vielleicht nicht so ganz gelungen an dem Entwurf ist. Aber zuerst: Es ist uns aus zwei Gründen wichtig, dass ein LADG in Baden-Württemberg gibt. Der erste Grund: Wir sind ja als ADS auch eine Beratungsstelle und stellen fest, dass ungefähr 25 bis 30 % der Anfragen, die wir erhalten, in einen Bereich fallen, den wir überhaupt nicht bearbeiten können, weil er eben auf der Ebene der Länder ist, und dort das AGG als Bundesgesetz keinen Diskriminierungsschutz bietet. Das wurde hier schon gesagt, aber ich finde, das hört sich immer so einfach an, aber es ist wirklich für uns ein großes, großes Thema. Wir haben dann die Leute am Telefon, die sich z.B. einen Diskriminierungsfall durch eine Landesbehörde melden, wir versuchen, sie rechtlich zu beraten und es ist schwierig, weil wir sie nicht unterstützen können. Gerade wenn ich an die Fälle im Bildungsbereich denke, in der Schule. Natürlich gibt es da auch gewisse Rechtswege, aber die sind so schwierig und so kompliziert ausgestaltet, dass das ja eigentlich nicht funktioniert. Wir haben das mal in einem Rechtsgutachten analysiert und gesehen, dass da kein vergleichbarer Schutz zwischen Beschäftigten in der Schule und Schüler*innen vorhanden ist. Es ist daher wichtig, diese Lücke zu schließen. Einmal, weil es diese Fälle zuhauf gibt, aber vor allem, weil wir hier auch eine Rechtslücke schließen müssen. Die EU-Antirassismus-Richtlinie (2000/43/EG) erfasst auch den Bildungsbereich. Und wenn die Länder wirklich EU-Recht umsetzen würden, wären sie hier schon lange in der Verpflichtung.

Es sollte im Landesantidiskriminierungsgesetz nicht um den Schutz der Beschäftigten gehen, die ja schon einen Schutz haben. Deswegen verstehe ich auch nicht, wieso eine Formulierung in dem Entwurf steht, dass eben auch die Beschäftigten sich bei ungebührlichem Verhalten der Bürger*innen an die Ombudsstelle wenden können. Die Beschäftigten haben ja schon Schutz nach dem AGG. Das gehört aus meiner Sicht nicht in ein LADG.

Und das zweite, was ich aus unserer Sicht noch anfügen möchte: Was ein LADG so stark machen kann, ist eben gerade dieses niedrigschwellige Instrument der Ombudsstelle. Man kann hier kostenfrei hingehen. Es ist sehr einfach, sich an die Ombudsstelle zu wenden. Die Vorteile wurden gerade schon geschildert. Man entlastet die Gerichte mit Fällen. Die Ombudsstelle ist das Herzstück des Berliner LADG und das funktioniert auch sehr gut. Daher finde ich schade, und das möchte ich doch mal ganz deutlich an der Stelle sagen, dass wenn man den Entwurf in Baden-Württemberg mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz vergleicht, dann muss man schon feststellen, dass dort die Ombudsstelle viel schwächer ausgestaltet werden soll. Es

ist schön, eine Beratung zu haben und auch eine gütliche Einigung. Aber wenn es dann nichts darüber hinaus gibt, wie Auskunftsrechte oder eben auch die Möglichkeit, auch eine Entscheidung zu fällen, wenn eine gütliche Einigung nicht möglich ist, dann ist das aus unserer Sicht doch ein bisschen zu wenig. Auch das Verbandsklagerecht auf Landesebene fehlt. Es würde eine verbesserte Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen ermöglichen und ein klares Schließen der Schutzlücken, die vorhanden sind befördern

Und abschließend: So wie das AGG eben kein Bürokratiemonster ist, ist auch aus der Erfahrung, die wir in Berlin wahrnehmen, das LADG in Berlin auch kein Bürokratiemonster. Das belegen weder die Zahlen noch die Fälle. Insofern können wir diesen Vorwurf auch überhaupt nicht teilen.

Andreas Foitzik: Wenn ich Sie richtig verstehe, sagen Sie, dass ein LADG nicht etwas ist, was man machen kann, wenn man besonders gut sein will, sondern ein Landesantidiskriminierungsgesetz ist eine europäische Verpflichtung. Und sie nicht zu erfüllen, heißt, den Menschen ihr Recht zu verwehren. Kann man das so sagen?

Nathalie Schlenzka: Dies gilt zumindest für den Anwendungsbereich Bildung und ergibt sich aus der EU-Antirassismusrichtlinie. Da muss man wirklich fragen, warum die Länder diesen Bereich Bildung nicht schon geschützt haben. Und gerade im Bildungsbereich spielen Rassismus und Antisemitismus, ja eine große Rolle. Man muss ehrlicher Weise sagen, dass die Europäische Kommission, da bisher etwas geschlafen hat, um sich nicht mal systematisch angeschaut hat, wie ist das in Deutschland umgesetzt. Deutschland hatte gerade einen Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der "Gender-Richtlinie" (2002/73/EG) laufen. Wieso sollte es nicht hier auch mal ein Vertragsverletzungsverfahren geben, das prüft, wie sieht es im Bildungsbereich aus. Aber ich würde gar nicht allein auf diese rechtliche Dimension abstellen. Ich glaube, es ist doch einfach ganz klar, dass es eben auch im Interesse der Länder sein muss und der Landesregierungen, dass eben Schutzlücken geschlossen werden. Es geht um Menschen, die in ihrem Land leben. Das sind Schüler*innen, das sind Menschen, die Bürgerkontakte mit Ämtern haben. Das sind Menschen, die vielleicht auch einmal eine Diskriminierung durch die Polizei erleben. Auch dazu gibt es Studien. Und ich finde, diese Frage stellt sich überhaupt nicht, ob es ein gleiches Schutzniveau vor Diskriminierung für Bürger*innen geben muss, wie es für die Beschäftigten gilt. Das muss auch unserer Sicht selbstverständlich sein.

Und natürlich wäre es schön, man könnte das einfach für ganz Deutschland regeln. Aber wir haben nun mal ein föderales System und deswegen müssen sich die Länder eben einzeln auf den Weg machen. Und genauso wie wir das für die Länder fordern, fordern wir ja auch auf Bundesebene. Auch hier muss die Schutzlücke für staatliches Handeln auf Bundesebene geschlossen werden.

Andreas Foitzik: Vielleicht noch eine letzte Frage. Ist es ein spezifisch deutsches Problem, dass diese Schutzlücke besteht, weil andere Antidiskriminierungsgesetze in nicht föderal organisierten Strukturen automatisch den öffentlichen Dienst mit einschließen?

Nathalie Schlenzka: Das ist tatsächlich so. Wenn man sich Länder anschaut wie Schweden oder eben auch Frankreich. Die haben hier den großen Vorteil, dass sie überhaupt nicht föderalistisch geregelt sind und insofern ganz einfach das Diskriminierungsverbot in Bezug auf staatliches

Handeln für das gesamte Land umgesetzt haben. Deutschland ist eines der wenigen Länder in der EU, die diese Schutzlücke haben. Und auch Länder wie Belgien, die ein stärkeres föderales System haben, haben das in ihrer Antidiskriminierungsgesetzgebung geregelt.

Andreas Foitzik: Ganz herzlichen Dank für diese Einschätzung. Es wurde noch mal deutlich wird, Baden-Württemberg ist nun nicht besonders toll, wenn wir so ein Gesetz machen, sondern wir sind da europaweit eigentlich einfach hintendran, wenn wir solche Gesetze nicht machen.

Wir haben gerade über den Bildungsbereich gesprochen, wo das europarechtliche Richtlinie gibt. Und wir hören, dass es in Baden-Württemberg die Diskussion gibt, ob ausgerechnet der Bildungsbereich aus dem LADG herausgenommen werden soll. Und deswegen haben wir jetzt eine Kollegin aus der Antidiskriminierungsberatung eingeladen und wollen gemeinsam diesen Schulbereich beispielhaft für viele Bereiche nochmal beleuchten. Borghild Strähle arbeitet bei adis e.V. in Tübingen als Antidiskriminierungsberaterin. Magst du mal aus der Praxis der Beratung noch mal schildern, was das für Fälle sind, wo das Fehlen eines LADGs dazu führt, dass ihr Kindern nicht helfen könnt. Wo ihr sagen müsst, Wärest du an einer Waldorfschule, könnten wir dir helfen, weil es eine private Schule ist. Aber ihr seid leider an einer öffentlichen Schule. Da können wir euch nicht helfen. Wie ist das in der Praxis?

Borghild Strähle: Mindestens 30 % der Ratsuchenden, die sich bei uns melden, melden sich, weil sie sich von staatlichen Stellen diskriminiert fühlen. Im schulischen Bereich geht es hauptsächlich um Rassismus, Transgeschlechtlichkeit und Behinderung. Und da melden sich Eltern, aber auch Schüler*innen. Und unsere Möglichkeiten sind da leider beschränkt, da es aufgrund des fehlenden LADGs keine rechtlichen Möglichkeiten gibt. Wir führen dann zwar Gespräche mit Lehrpersonen, mit der Schulsozialarbeit und der Schulleitung. Aber wir sind dann auf deren Verständnis und ihre Kooperationsbereitschaft angewiesen. Und leider ist dies nicht immer der Fall. Deshalb wäre es für unsere Arbeit in der Antidiskriminierungsberatung, aber insbesondere für die Menschen, die sich an uns wenden, eine große Erleichterung und Hilfe, wenn es ein LADG geben würde. Ich will das mal an einem aktuellen Fall verdeutlichen. Vor einer Woche hat sich eine Schülerin an uns gewandt aus einer beruflichen Schule. Es kam da immer wieder von einer Lehrerin zu rassistischen Äußerungen gegenüber Schwarzen Schüler*innen kam. Und die Schülerin führte dann auch mehrere Gespräche mit der Schulleitung, die sich jedoch leider auf die Seite der Lehrerin schlug, mit der Begründung, dass es ja immer nur in den Zweiergesprächen stattgefunden hat und sie somit nichts machen könne. Und selbst als sich mehrere andere Schüler*innen von der Schule auch an die Schulleitung wendeten, gab es kein Einsehen von der Schulleitung und von unserer Seite gab es auch keine Möglichkeiten da zu intervenieren, da die Schulleitung sich auch gegen ein Gespräch mit uns sperrte. Und hier wäre natürlich eine Ombudsstelle, wie sie das LADG vorsieht, hilfreich gewesen. Sie hätte dann zwischen den Parteien vermitteln können. Und hier vielleicht noch eine Bemerkung zu dem Thema Klagen. Die wenigsten Ratsuchenden streben den Klageweg an, da sie eben oft die finanzielle Dimension scheuen oder auch den ungewissen Ausgang. Und sie wissen, dass es sich jahrelang hinziehen kann. Und besonders im schulischen Bereich brauchen sie oft schnelle Lösungen. Da haben sie keine zwei Jahre Zeit, um dagegen zu klagen.

Wäre diese rassistischen Äußerungen zum Beispiel von Türsteher*innen bei einem Club passiert, dann hätte die Schülerin die Möglichkeit gehabt, dagegen mit dem AGG zu klagen. Aber in der Schule gibt es eben aufgrund dieser Schutzlücke wenig Möglichkeiten und von daher wäre

es gerade für unsere Arbeit absolut notwendig, dass es ein LADG gibt. Und ich habe bisher allen Ratsuchenden gesagt. Bald gibt es einen LADG und dann hätten wir wieder mehr rechtliche Möglichkeiten.

Andreas Foitzik: Diskriminierung ist jetzt auch schon verboten. Was ich ändern würde, ist nur sozusagen eine andere Möglichkeit, mit Schulen in Kontakt zu kommen. Vielleicht an der Stelle noch mal eine Nachfrage an Felix Hasselmann. Können Sie was dazu sagen, ob heute in Berlin Schulen anders mit Beschwerden umgehen? Ich erinnere mich, dass gesagt wurde, dass die Bereitschaft, sich überhaupt mit einer Beschwerde auseinanderzusetzen allein durch die gesetzliche Regelung schon deutlich gestiegen ist. Jetzt unabhängig davon, ob die Beschwerden direkt an die Schule gehen oder an die über die Ombudsstelle an die Schule gehen, weil es einfach diese Spielregeln gibt.

Felix Haßelmann: Ich denke, das kann man so sagen. Was wir auf jeden Fall von zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen gespiegelt bekommen, ist, dass über das LADG und auch über die Ombudsstelle mehr Bereitschaft besteht, sich den Anliegen zu öffnen. Und als Ombudsstelle nehmen wir da häufig so eine Art Türöffnerfunktion ein, dass wir sagen, uns wurde der Sachverhalt geschildert, hier steht eine Diskriminierung im Raum, wir müssen reden und dann passiert es auch. Und ich glaube, das ist eine Erfahrung, die für die Beratungsstellen neu war. Bei uns gibt es im LADG auch die Pflicht zur Stellungnahme für öffentliche Stellen. Das heißt, wir erhalten immer zwei Perspektiven auf ein Geschehen. Und das ist, wie gesagt, ein Türöffner für Kommunikation. Und ich denke, dass das auf jeden Fall neu und gut ist.

Borghild Strähle: Ich glaube das, was Sie gerade gesagt haben, Herr Haßelmann, wäre auch für uns eine gute Möglichkeit. Wir können zwar Briefe schreiben und um Stellungnahme bitten, aber die Schulen müssen uns nicht antworten. Und über die Ombudsstelle gibt es da andere Möglichkeiten. Und ich denke auch, es geht nicht darum, zu klagen, sondern das ist ein Türöffner für Kommunikation und Dialog zwischen den Stellen.

Andreas Foitzik: Und wenn man jetzt der Argumentation, die es zum Teil in der Politik gibt, folgt, müsstet ihr den Ratsuchenden sagen: „Da Beamte ja gar nicht diskriminieren dürfen, kann das alles gar nicht stimmen, was du in der Schule erlebt hast“. Weil Beamte dürfen nicht diskriminieren. Und deswegen brauchen wir auch kein LADG, weil das eh verboten ist. Wenn im Koalitionsvertrag steht, es geht darum, das Vertrauen zwischen Bürger*innen und öffentlichen Stellen aufzubauen, bewirkt man so natürlich genau das Gegenteil. Wie erzählt man den 14-jährigen Jugendlichen, dass sie sozusagen von dem Club geschützt sind, weil die diskriminieren dürfen und von der Schule eben nicht wirklich geschützt wird und keine Möglichkeit haben, etwas zu machen. Dass sie nicht klagen wollen, kann man sich einfach vorstellen. Wenn ich an der Schule bleiben will, werde ich in der Regel nicht klagen. Ich will gehört werden, ich will gesehen werden, ich will eine Einigung. Ich will, dass die Diskriminierung aufhört. Man könnte das ganz unaufgeregt betreiben, und müsste da sowohl in der Praxis wie auch jetzt im Gesetzgebungsverfahren nicht so viel Staub aufwirbeln. Herzlichen Dank, Borghild.

Ich habe jetzt gehört, dass Thilo Cablitz jetzt auch da ist. Er hatte leider technische Schwierigkeiten, hier reinzukommen. Wir waren gerade beim Thema Schule. Wir hatten schon auch ein kurzes Statement aus der Personalratsicht aus Berlin und Felix Haßelmann hat die

Ombudsstelle vorgestellt und da schon auch auf die Schnittmengen zu Ihrer Arbeit verwiesen. Vielleicht noch mal Ihre Einschätzung zu vier Jahren LADG. Sie sind mit der Polizei in dem Bereich, wo es auch hier in Baden-Württemberg vor drei Jahren die größte Aufregung gab. Das Gesetz wurde als Anti-Polizeigesetz bezeichnet und die Polizei könnte ihre Arbeit nicht mehr machen. Gerade in der aktuellen Diskussion ist die Polizei gar nicht so im Mittelpunkt, aber trotzdem von Ihnen eine Einschätzung. Wie ist Ihre Bilanz nach vier Jahren LADG?

Thilo Cablitz: Ja auch von mir noch mal einen wunderschönen guten Tag in die Runde und bitte entschuldigen Sie vielmals die Umstände. Ja, Sie haben den Nagel schon auf den Kopf getroffen. Ich habe mich längerfristig mit dem LADG auseinandersetzen dürfen und auch müssen. Bereits in der Entstehungsgeschichte als Sprecher der Polizei Berlin damals. Als ich damals gefragt wurde, wie ich denn dazu stünde, hatte ich freimütig behauptet, ich stehe dem offen gegenüber, denn alles staatliche Handeln sollte und muss ohnehin diskriminierungsfrei sein. Also ich verstehe gar nicht, woher die Ängste vor einem LADG kommen, die herbeigeredeteten Ängste, muss man sagen. Gerade Polizistinnen und Polizisten müssen diskriminierungsfrei handeln und da gibt es kein Wenn und Aber. Von daher hätte man fast sagen können, ich brauche es persönlich nicht. Aber nichtsdestotrotz ändert es nichts daran, dass es erforderlich ist. Denn der Maßstab ist nicht meine Herangehensweise, sondern wir müssen ganz klar den Maßstab definieren, denn es kommt viel zu oft eben doch noch zu Diskriminierung. Und dann fehlt es den Menschen dann an Durchschlagskraft und dafür ist ein LADG und auch die Ombudsstelle natürlich genau richtig. Das vielleicht vorweg dazu.

Ich möchte jetzt gar nicht ausführlich auf die rechtlichen Voraussetzungen oder Grundlagen eingehen, was es im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes schon alles gibt, und was uns Polizistinnen und Polizisten dazu verpflichtet, diskriminierungsfrei zu handeln. Deshalb habe ich mich ob der Diskussionen, die da entstanden sind, auch tatsächlich sehr geärgert und bin genau in solche Formate wie heute auch immer wieder gerne gegangen, um zu sagen Nein, unser Handeln muss diskriminierungsfrei sein und das, ob es nun der Artikel 3 oder noch viel substanzieller, viel basaler der Artikel 1 des Grundgesetzes. Denn eine Diskriminierung kann niemals mit der Würde des Menschen vereinbar sein. Dazu tritt dann noch der Diensteid. In jedem Landesbeamtenengesetz gibt es einen entsprechenden Diensteid, der uns dazu verpflichtet, zum Wohle der Allgemeinheit im Einklang mit dem Grundgesetz, der Verfassung des jeweiligen Landes und dem Gesetz zu handeln. Und unter dem Gesichtspunkt kann ich gar nicht verstehen, wie man ein Antidiskriminierungsrecht nicht stützen kann vom Wesen her.

Andreas Foitzik: Ist das jetzt ihre Minderheitenpositionen in der Berliner Polizei? Oder können Sie da ein Stück weit schon auch sagen, dass sich in der Allgemeinheit manche Aufregung gelegt hat, die es ja auch in Berlin vor vier Jahren gab?

Thilo Cablitz: Ja, absolut. Also das ist ja das, was mich auch geärgert hat, weil meine Stimme ist damals untergegangen. Es gab andere Stimmen, die attraktiver waren oder lieber gehört wurden, sage ich mal, die eben sehr laut waren und dramatische Fälle herbeibeschworen haben und gerufen haben. Ich habe mir mal ein paar Zahlen rausgezogen. Seit Inkrafttreten am 21. Juni 2020 sind gerade einmal 206 Fälle von der Ombudsstelle der Polizei Berlin zuzuordnen. Und der Statistik der Polizei Berlin folgend sind hiervon 194 abgeschlossen und in 16 Fällen von diesen wird eine Diskriminierung bejaht. Und wenn man jetzt die eklatante Klageflut, die herbeibeschworen wurde, dem gegenüberstellt, wird man ziemlich schnell feststellen, dass das

bei nur 16 Ombuds-Fällen nicht gegeben ist. Da wird die Ombudsstelle vielleicht noch eine andere Auffassung haben und das ist auch völlig legitim. Ich stelle jetzt nur mal die Zahlen, Daten und Fakten dar, ohne jetzt in jedem Sachverhalt drin zu stecken. Aber wenn man sich das gegenüberstellt, dann muss man schon sagen: wo ist jetzt diese Klagewut, diese Gefahr und alles drum und dran. Staatliches Handeln musste auch vorher rechtmäßig sein, muss es weiterhin. Von daher ist es völlig legitim, auch den Menschen noch ein Instrument an die Hand zu geben, das sie stützt. Weil das sollte, glaube ich, auch die Anspruchshaltung des Staates sein, die Bevölkerung bestmöglich zu schützen, ihnen alle Instrumente an die Hand zu geben. Ich stelle dem mal die Anzahl der allgemeinen Beschwerden in dem identischen Jahr gegenüber, die die Polizei Berlin erreicht hat, um einfach mal so ein Verhältnis herzustellen. Den 206 Beschwerden seit Inkrafttreten des LADG vor vier Jahren sind es 2135 Fälle das bei der Beschwerdestelle der Berliner Polizei, aber nicht für vier Jahre, sondern nur für ein Jahr. Das sind Fälle außerhalb des LADGs, die allein die Beschwerdestelle der Polizei Berlin behandeln muss. Und da sieht man schnell das, dass die befürchteten Ausmaße, die nicht mehr zu handhaben sind, eben nicht eingetreten sind.

Andreas Foitzik: Ist es für Sie leichter, die Beschwerden zu bearbeiten, wenn die Ombudsstelle beteiligt ist oder die, die direkt ankommen? Kann man das vergleichen?

Thilo Cablitz: Letzten Endes macht es keinen Unterschied. Wir beziehen in beiden Fällen Positionen, müssen in beiden Fällen Stellung nehmen. Und das macht letzten Endes nicht immer einen Unterschied, an wen wir das adressieren. Natürlich sind die Informationsrechte der Ombudsstelle noch mal ein wenig weitergehend, weil sie natürlich auch andere Informationen beziehen kann. Also insbesondere Fragen, die dann auch struktureller Natur sind, die wir dann zuliefern müssen. Und das passiert eben in einem normalen Beschwerdefall tatsächlich eher selten.

Andreas Foitzik: Hintergrund meiner Frage war, ob das womöglich auch die Kommunikation mit Menschen, die sich beschweren, vereinfacht. Wenn das sozusagen noch so eine andere staatliche Instanz wie die Ombudsstelle dazwischengeschaltet ist, die auch so einen Auftrag hat, Kontakt herzustellen, zu begleiten, juristische Expertise dahin zu geben, die Spielregeln zu kennen.

Thilo Cablitz: Ich glaube, aus polizeilicher Sicht würde man Nein sagen. Aus der Sicht des Betroffenen würde man ja sagen. Das ist auch eine Diskussion gewesen, die ich mal geführt habe. Da hatte mich eine Behördenleitung auf das LADG angesprochen und wir haben dann hin und her diskutiert und dann hieß es „Also ich muss sagen, ich brauche dieses LADG nicht“. Und meine Antwort darauf war dann. „Ja, aber das Problem betrifft dich ja auch gar nicht“. Und das ist genau das, was manchmal problematisch ist. Es fehlt lediglich an diesem Perspektivwechsel. Mehr ist es gar nicht. Ja, und wenn man diesen Perspektivwechsel einnimmt und dann die eigenen diskriminierungsrechtlichen Dimensionen betrachtet, die einen betreffen könnten, dann ist man vielleicht gar nicht mehr so abgeneigt zu sagen na ja, doch, es könnte mich ja doch auch mal treffen. Und dann habe ich jemanden an der Seite, der mich unterstützt. Mit entsprechender Expertise auch.

Andreas Foitzik: Eine letzte Frage für diesen Teil der Diskussion. In Baden-Württemberg ist aktuell nicht die Angst vor zu vielen Beschwerden und Klagen, sondern eher die Idee, die Polizei

müsste jetzt alles, was sie macht, dokumentieren, damit sie, wenn es eine Beschwerde oder eine Klage gibt, auch beweisen kann, dass das keine Diskriminierung war. Und so wird der Aufwuchs an Bürokratie begründet. Können Sie dazu noch was sagen? Erleben Sie das, dass Beamte sagen, durch das LADG haben wir Mehrarbeit in unserem Dienstalltag?

Thilo Cablitz: Da müsste ich jetzt im Detail bei unserer Beschwerdestelle noch mal fragen. Aber ich denke eher nicht. Also bedingt schon, aber ein großes Aber. Also in Berlin ist es so: Man hat viele Sachen versucht parallel einzurichten, um Menschen dieser Stadt eine Anlaufstelle zu bieten. Dann gibt es den Bürger- und Polizeibeauftragten, die Ombudsstelle, es gibt einen Petitionsausschuss. Und das einzige Problem, das ich an dem Ganzen sehe, man hat es nicht ganzheitlich betrachtet. Also man hat nicht ganzheitlich gesagt, welches Konstrukt wollen wir schaffen, dass eine bestmögliche Expertise mitbringt und Wirkung entfaltet zum Schutz der Bevölkerung oder um Rechte der Bevölkerung durchzusetzen? Das ist so der einzige Punkt, bei dem ich sage, da tut mir tatsächlich, dass das Herz im Sinne der Effizienz weh. Aber man kann ja aus Berlin ausnahmsweise mal lernen, man muss ja nicht alles aus Berlin übernehmen. Aber ich glaube, in dem Fall könnte man tatsächlich gucken okay, welches Konstrukt gestalten wir damit? Damit den Rechten der Menschen Sorge getragen wird, und auf der anderen Seite das Ganze eben kein, wie es jetzt genannt wurde, Bürokratiemonster wird. Ich kann auf jeden Fall beruhigen, der letztgenannte Fall ist nicht eingetreten. Wir haben hier kein Bürokratiemonster. Das einzige, was in Berlin so ein bisschen problematisch sind die Parallelstrukturen, die zeitgleich geschaffen wurden.

Andreas Foitzik: Es gibt eine interessante Beobachtung aus England. Wenn die Polizei tatsächlich begründen muss, warum sie wen kontrolliert, geht die Vielzahl von Racial Profiling, also von nicht anlassbezogenen Kontrollen, die diskriminierend auf die Menschen wirken, zurück. Also man könnte sagen, ein bisschen mehr an Bürokratie hat auch den Effekt, dass Menschen nicht einfach aus dem Bauch heraus dies und jenes tun, sondern irgendwie überlegen müssen okay, ich muss jetzt aufschreiben, warum ich das tue. Und in bestimmten sensiblen, diskriminierungssensiblen Arbeitsbereichen, auch der Polizei kann das ja auch dann eben einen Effekt haben, dass auch eine bewusste oder unbewusste Diskriminierung strukturell abgebaut wird.

Thilo Cablitz: Genau das ist der Vorteil an der Ombudsstelle, dass sie halt strukturelle Betrachtung vornimmt, also noch darüber über die Unterstützung in dem einzelnen individuellen Fall hinaus, dass sie dann halt wirklich sagt, okay, wir gehen jetzt mal an die Basis, an die Ursache heran, die haben das Symptom gesehen und jetzt gehen wir an die Ursache ran. Welche strukturellen Ursachen könnten da gegeben sein? Das gebe ich Ihnen völlig recht. In der Polizei Berlin haben wir tatsächlich genau das schon vorher aufgegriffen. Die haben Reflexionsräume geschaffen, eben hinsichtlich der Kontrollen, insbesondere an sogenannten kriminalitätsbelasteten Orten, und haben da gefragt, also die Kolleginnen und Kollegen. Ja, aber warum? Also man darf da verdachtsunabhängig kontrollieren. Aber um diese Reflexion überhaupt zu schaffen, haben wir diese Reflexionsräume geschaffen und gesagt Okay, aber warum hast du ausgerechnet diese Person jetzt kontrolliert und die 20 anderen nicht? Und genau da kann eine Ombudsstelle auch an diese strukturellen Probleme gegebenenfalls ran. Und das betrifft ja nicht nur die Polizei, sondern alle anderen Stellen. Der Fokus verengt sich ziemlich schnell auf die Polizei. Jetzt müsste Herr Haßelmann mich gegebenenfalls korrigieren, aber Schwerpunkte der Beschwerden sind glaube der Bereich Schule und Bezirke.

Andreas Foitzik: Herzlichen Dank! Es gibt sicher gleich auch noch Fragen an Sie, aber Sie haben das Stichwort schon genannt Schule. Wir waren gerade schon kurz dabei, dass die Kollegin aus der Beratung einen Schulfall berichtet hat. Es wäre schön, an der Stelle aus Sicht der Beschäftigten an Schulen, die auch von der GEW vertreten werden, den Kollegen Jörg Götz Hege noch mal zu hören. Ein kurzes Statement, wie die GEW die Notwendigkeit eines LADGs das betrachtet.

Jörg Götz-Hege: Ja. Guten Tag zusammen. Ich kann gut anschließen an dem vorher schon Gesagten. Ich will das Problem, dass wir in der Schule haben, ganz praktisch machen, an einem Fall, wie er mir neulich begegnet ist. Es gibt eine Lehrerin, recht junge dazu, die dazu neigt, Kinder an die Tafel zu stellen oder in die Ecke zu stellen, wenn sie etwas falsch gemacht haben. Also eine typische Blamingstruktur. Dann gibt es an dieser Schule eine Schulsozialarbeit. Das ist ganz logisch, dass die Schulsozialarbeit dann sich mit dieser Sache befasst. Aber sie hat keinen Rahmen, sie hat keine strukturelle Verankerung irgendwo, was ich festhalten kann. Zumal es ja nicht zu ihrem ureigenen Geschäft gehört, also diese Beschwerdestelle zu sein. Aber es De facto läuft es oft dort zusammen. Aber es läuft an der Schule A anders als an der Schule B. Weil es eben diese Strukturierung einfach nicht gibt, wie man also bei bestimmten Beschwerden in der Schule vorgeht.

Ich finde, wenn es tatsächlich dazu kommt, dass das LADG in Baden-Württemberg nicht verabschiedet werden sollte, dann vergibt sich unsere Landesregierung hier etwas. Denn hier wird der Kitt herausgenommen aus den Mauern, wo er notwendig ist, damit einiges nicht zusammenbricht. Wir brauchen das sehr, sehr dringend. Ich sehe auch einen Prozess, der dann eben auch mit sich bringt, dass man ins Gespräch kommt. Das hat sich ja in Berlin auch gezeigt. Und es stellt sich heraus, dass viele Befürchtungen, die es gegeben hat, hinfällig sind. Das denken wir in der GEW genauso. Ich erinnere mich übrigens sehr gut an den an eine analoge Diskussion, als nach 2011 nach der rot-grünen Regierungsübernahme in Baden-Württemberg eben die Inklusion in der Schule auf den Weg gebracht wurde. Da gab es ähnliche Widerstände, ähnliche Diskussionen in der Schule, außerhalb mit den Eltern usw. Und erst mit dem Erleben von Inklusion in den Schulen, in der Begegnung, in einem Dialog, in der Kommunikation hat sich das dann eben ergeben, dass Inklusion eine gute Sache ist, an der eben alle auch gewinnen können. Und aus einer anfänglichen Zurückhaltung und Abwehr ist doch größtenteils ein Vorurteilsabbau entstanden. Und ich sehe so ähnliche Struktur der Diskussion eben auch bei uns veranlagt.

Interessant ist das hier in der Rhein-Neckar-Zeitung an dem Tag, an dem darüber berichtet wurde, dass Kretschmann beabsichtigt, das Gesetz zu Fall zu bringen, von der Abteilung Kriminologie der Uni Heidelberg eine Studie veröffentlicht wurde, wo es genau darum geht, dass man in so einer weltoffenen Stadt wie Heidelberg tatsächlich eben noch große Probleme hat es Diskriminierung gibt in dem Bereich des queeren Lebens. Es wurde gesagt, dass hier unbedingt etwas in die Wege zu leiten ist, selbst in so einer Stadt wie Heidelberg, wo viele Möglichkeiten vorhanden sind. Ich möchte noch erwähnen, dass insbesondere in Jugendhilfeeinrichtungen, auch in Kitas, immer dann, wenn eine Betriebsgenehmigung eingeholt werden muss, jetzt schon in der Konzeption verankert sein muss, wie das Beschwerdeverfahren und die Partizipation der Teilnehmenden aussieht. Sonst wird das Ding nämlich nicht genehmigt. Das heißt, wir haben da auch Möglichkeiten, die sind schon entstanden und die würden verbindende Elemente

darstellen können. Ich sehe im Prinzip in dem Land doch eine große Chance, dass eben das zerstörte und erodierende Vertrauen, das ja existiert, zwischen Bürgerinnen und Bürgern, der Wählerschaft und eben der Politik, dass das eben tatsächlich ja zugunsten einer Vertrauenspolitik wiederhergestellt werden kann. Insofern denke ich, wir müssen es strukturell verankern. Das Verbandsklagerecht halte ich für außerordentlich wichtig, genauso wie mindestens die Beweislasteichterung und auch die Ombudsstelle. Nebenbei bemerkt gibt es schon Ombudsstellen mit sehr guten Erfahrungen und daher ist das, was uns entgegengehalten wird, gerade aus baden-württembergischer Sicht einfach nicht zutreffend.

Andreas Foitzik: Danke dir. Ja, danke für die Stellungnahme. Herzlichen Dank. Das war jetzt schon eine kleine Überleitung. Abdulsalam Aslandur ist der Jurist im Bündnis für ein LADG. Wir haben ja jetzt sehr viel verteidigt, dass LADG überhaupt kommt. Aber unsere erste Reaktion, als das LADG als Entwurf vorgelegt wurde, war: „Gut, dass es da ist, aber schlecht, wie es gemacht ist“. Wir hatten doch viel Kritik.

Abdulsalam Aslandur: Was ist unsere Kritik an dem aktuellen Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes? Wo sehen wir da noch Nachbesserungsbedarf? Nicht im Sinne, dass man es abschwächt, sondern dass man es robuster und stärker macht. Wir haben auch eine umfassende Stellungnahme eingereicht in den Gesetzgebungsprozess an dieser Stelle. Und wir wollen heute nur noch mal zwei, drei Punkte hervorheben. Natalie Schlenzka hat ja auch schon einige Kritikpunkte formuliert, denen wir uns anschließen. Also zunächst einmal auch im Anschluss an Herrn Haßelmann. Er hat ja aus Sicht der Ombudsstelle auch noch mal hervorgehoben, wie wichtig es ist, dass die Ombudsstelle eben Befugnisse hat, Akteneinsichtsrechte, Rechte zu Beanstandungen und das sehen wir im derzeitigen Entwurf in Baden-Württemberg nicht. Dann ist zur Unabhängigkeit der Ombudsstelle nichts gesagt, Der Gesetzesentwurf enthält nur eine Aufgabenbeschreibung. Die Ombudsstelle berät die Personen und wirkt auf eine gütliche Einigung hin. Wir sagen, das ist zu wenig. Es muss die Ansiedlung in einem bestimmten Bereich gewährleistet sein, die Unabhängigkeit und eben Akteneinsichtsrechte, Beanstandungsrechte, das Recht, Stellungnahmen einzuholen.

Der zweite Punkt, den wir im derzeitigen Gesetzentwurf kritisieren, ist die Geltendmachungsfrist. Also die Frist, um die LADG-Ansprüche geltend zu machen. Im derzeitigen Entwurf ist eine Frist von sechs Monaten vorgesehen. Wir haben da ja die gleiche Problematik im AGG-Bereich, dass die Fristen sehr kurz sind. Wir sagen, die Fristen müssen länger sein, und zwar mindestens zwölf Monate nach Abschluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Das hat auch nur Vorteile. Es gibt mehr Zeit für eine gütliche Einigung. Die Ombudsstelle ist nicht in Zeitdruck. Die Ratsuchenden, die Betroffenen, sind nicht in Zeitdruck, sondern die Frist ist einfach ausreichend, damit das, was gemacht werden soll, nämlich eine Einigung zu erzielen, dass es nicht zu einer Klage kommt, dass das erreicht werden kann.

Und dann abschließend noch die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts. Auch das hat Frau Schlenzka bereits angesprochen. Es gibt im Entwurf kein Verbandsklagerecht. Warum ist es wichtig? Weil es eben Fälle gibt, die über die individuelle Betroffenheit einer Person hinausreichen und eine große Anzahl von Personen betreffen. Und da sollen sich Verbände, die fachlich darauf spezialisiert sind, derer annehmen können. Und ich denke, auch die Erfahrungen

aus Berlin zeigen eben, dass es auch sehr, sehr hilfreich ist, diese Fälle, die große Anzahl von Personen betreffen, auch durch Verbände handeln zu lassen. Und deswegen würden wir gerne auch ein Verbandsklagerecht sehen im Gleichbehandlungsgesetz in Baden-Württemberg.

Andreas Foitzik: Herzlichen Dank. Das ist womöglich nicht ganz realistisch, dass wir das noch schaffen, das Gesetz noch viel besser auszustatten. Aber zumindest an dem Bereich der Ombudsstelle könnte es ja vielleicht einleuchten: Wer Klagen verhindern will, muss die Fristen verlängern und muss die Ombudsstelle si ausstatten, dass sie handlungsfähig ist, damit eben nicht das passiert, dass Leute in Klagen Klageverfahren gedrängt werden.

Herzlichen Dank an alle, die heute hier gesprochen haben.