

Ausschussvorlage SIA 20/74 – öffentlich –
Ausschussvorlage INA 20/57 – öffentlich –

Stellungnahmen der Anzuhörenden zur öffentlichen mündlichen Anhörung

**Gesetzentwurf
der Fraktion DIE LINKE
ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz
– Drucks. [20/8077](#)–**

1. Hessischer Städtetag	S. 1
2. Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 3
3. Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen	S. 4
4. Pädagogisches Zentrum des Fritz Bauer Instituts und des Jüdischen Museums in Frankfurt	S. 6
5. Sozialverband VdK Hessen-Thüringen	S. 12
6. Hessischer Landkreistag	S. 14
7. Blinden- und Sehbehindertenbund	S. 17
8. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Hessen und Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti)	S. 20 S. 25
9. Landesverband Psychiatrie-Erfahrene Hessen	S. 26
10. Verband Deutscher Sinti und Roma, LV Hessen	



HESSISCHER STÄDTETAG

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Sozial- und Integrations-
politischen Ausschusses
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz, LT-Drucks. 20/8077

Sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,
sehr geehrter Herr Vorsitzender,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 17. Mai 2022 und bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Nach Prüfung des Gesetzes teilen wir Ihnen mit, dass wir die Gesetzesbegründung in dieser Form nicht teilen, da die Städte selbst einen wirkungsvollen Antidiskriminierungsschutz gewährleisten.

Vor dem Hintergrund, dass auch das Land beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration eine Stabsstelle Antidiskriminierung vorhält und wir mit dieser im regen Austausch stehen, sehen wir es vor einem weiteren Gesetzesvorhaben zweckmäßiger, die Arbeit zunächst mit der Landesregierung zu evaluieren.

Ihre Nachricht vom:
17.05.2022

Ihr Zeichen:
I 2.11

Unser Zeichen:
426.30 Hm/Ve

Durchwahl:
0611/1702-22

E-Mail:
veith@hess-staedtetag.de

Datum:
19.07.2022

Stellungnahme Nr.:
063-2022

Verband der kreisfreien und
kreisangehörigen Städte im
Lande Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

Nassauische Sparkasse Wiesbaden
BIC: NASSDE55
IBAN: DE79 5105 0015 0100 0727 77

Aus diesem Grund stimmen wir dem Gesetzentwurf auf LT-Drucks. 20/8077 nicht zu.

An der Anhörung im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages kann aus terminlichen Gründen leider kein Vertreter des Hessischen Städtetages teilnehmen. Wir bitten dies zu entschuldigen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. M. Hofmeister

Michael Hofmeister
Referatsleiter



HSGB
HESSISCHER STÄDTE-
UND GEMEINDEBUND

Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Herr Moritz Promny
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Referent(in) Frau Höfels
Abteilung 1.2
Unser Zeichen 1.2 Hö/Schr

Telefon 06108 6001-46
Telefax 06108 6001-57
E-Mail hsgb@hsgb.de

Ihr Zeichen | 2.11
Ihre Nachricht vom 17. 05. 2022
Datum 25.07.2022

Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem Gesetzesentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz, Drucks. 20/8077

Sehr geehrter Herr Promny,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die uns eingeräumte Möglichkeit der Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzesentwurf bedanken wir uns herzlich.

Von einer inhaltlichen Stellungnahme sehen wir ab.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. David Rauber
Geschäftsführer

Hessischer Städte- und
Gemeindebund e.V.
Henri-Dunant-Str. 13
D-63165 Mühlheim am Main
Telefon 06108 6001-0
Telefax 06108 6001-57

BANKVERBINDUNG
Sparkasse Langen-Seligenstadt
IBAN DE66 5065 2124 0008 0500 31
BIC: HELADEF1SLS
Steuernummer: 035 224 14038

PRÄSIDENT
Matthias Baaß
ERSTER VIZEPRÄSIDENT
Markus Röder
VIZEPRÄSIDENT
Dr. Thomas Stöhr

GESCHÄFTSFÜHRER
Harald Semler
Johannes Heger
Dr. David Rauber



Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen

per E-Mail

An den Vorsitzenden des
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses
Herrn Moritz Promny

05. August 2022
Az. 7.3.5.16. / KI-fe

**Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zum
Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz,
Drs. 20/8077**

Aktenzeichen: I 2.11

hier: Ihr Schreiben vom 17. Mai 2022

Sehr geehrter Herr Promny,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich danken wir für die Möglichkeit, zu o.g. Gesetzentwurf eine Stellungnahme abgeben zu können.

Mit dem Entwurf des Hessischen Landesantidiskriminierungsgesetzes soll ein umfängliches Diskriminierungsverbot im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Hessen, seiner Landkreise und Gemeinden sowie ein verbesserter Zugang zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes geschaffen und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip verankert werden. Das Gesetz gilt nach § 3 für die Verwaltung des Landes Hessen, für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für den Hessischen Rechnungshof und für die Landesbeauftragten, sowie für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Hessen, den Staatsgerichtshof und für den Hessischen Landtag, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (öffentliche Stellen).

Ebenso gilt es nach § 3 für die Verwaltung der Hessischen Gemeinden und Landkreise. Als Beispiele für die landesunmittelbaren und kommunalen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen werden Hochschulen, Fachhochschulen, kommunale Eigenbetriebe, kommunale Wohnungsgesellschaften sowie kommunale Jobcenter genannt.

Art. 3 Abs. 1 GG legt fest, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. In Art. 3 Abs. 2 GG wird die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zugesichert. In Art. 3 Abs. 3 GG ist festgelegt, dass niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Außerdem, so Art. 3 Abs. 3 GG, darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Der in Art. 3 GG festgelegte Schutzbereich findet sich auch in dem Gesetzentwurf wieder und wird näher ausgestaltet. Insoweit stehen wir dem Gesetzentwurf positiv gegenüber.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Wolfgang Pax
Leiter des Kommissariates



Rechtsanwältin Prof. Dr. Magdalene Kläver
- Justiziarin des Kommissariats -

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE Hessisches Antidiskriminierungsgesetz (HADG) – Drucksache 20/8077 vom 16.03.22

Dr. Türkân Kanbıçak – Jüdisches Museum Frankfurt am Main – Frankfurt, 12.08.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die für die Möglichkeit, zu oben genanntem Gesetzentwurf eine Stellungnahme abgeben zu können.

Ausgangslage

Die Anerkennung der Charta der Vielfalt und die Akzeptanz der Antidiskriminierungsstrategien für eine offene und vielfältige Gesellschaft bilden die Grundlage für Antidiskriminierungsgesetze, die auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Zuständigkeiten entwickelt wurden (europäisches Antidiskriminierungsgesetz, Bundesantidiskriminierungsgesetz und Landesantidiskriminierungsgesetze). Trotz dieser gesetzgeberischen Bemühungen sind Schutzlücken, insbesondere in Bereichen des öffentlich-rechtlichen Handelns (staatliche Bildungseinrichtungen, Sicherheitsbehörden und der öffentlichen Verwaltung) offengeblieben.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen diese Schutzlücken durch entsprechende Maßnahmen geschlossen und eine Anspruchsgrundlage auf Entschädigung geschaffen werden. Mit dem umfänglichen Antidiskriminierungsverbot im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Hessen, seiner Landkreise und Gemeinden, wird ein verbesserter Zugang zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes geschaffen, um das Leitprinzip einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fest im öffentlichen Bewusstsein zu verankern und zu leben. Zur Zielerreichung ist die Schaffung einer Anspruchsgrundlage auf Entschädigung notwendige Konsequenz. Ebenso zielführend ist Anerkennung von Antidiskriminierungsverbänden als verbandsklageberechtigte Organisationen.

Der vorliegende Gesetzentwurf – Hessisches Antidiskriminierungsgesetz (HADG) - zeichnet sich im Wesentlichen durch folgende Punkte aus:

- I. Erweiterung auf Bereiche des öffentlich-rechtlichen Handelns (Bildungseinrichtungen und Sicherheitsorgane)
- II. Schaffung der Anspruchsgrundlage auf Entschädigung
- III. Anerkennung von Antidiskriminierungsverbänden als verbandsklageberechtigt
- IV. Erweiterung und Konkretisierung des Merkmalkatalogs um bedeutsame Diskriminierungsgründe
- V. Diskriminierungskritische Sprachregelungen und Sprachgebrauch
- VI. Vermutungsregelung – vereinfachte Umsetzung der Betroffenen-Rechtspositionen
- VII. Assoziierte Diskriminierung
- VIII. Errichtung von effizienten und bedarfsgerechten Beratungs- und Ombudsstellen

Für die Bereiche des öffentlich-rechtlichen Handelns sprich in öffentlich-rechtlich organisiertem Bildungswesen und in den Sicherheitsorganen wird mit diesem Gesetz eine klare Rechts- und Handlungsgrundlage geschaffen. Dies hat mehrdimensionale Bedeutung und Strahlkraft: zum einen werden Betroffene gesetzlich durch Rechts- und Schadenersatzanspruch geschützt und zum anderen werden öffentlich Handelnde gesetzlich verpflichtet, sich antidiskriminierend zu verhalten und sich im Hinblick auf Diversity-Kompetenz weiterzubilden. Der Schutz der Bürger*innen vor Diskriminierung ist schließlich ein wesentlicher Baustein unserer Demokratie und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Daher ist der Gesetzentwurf als Ganzes sehr zu begrüßen.

Der Gesetzentwurf fokussiert den Antidiskriminierungsschutz auf normativer und gesetzgeberischer detailliert und hinreichend. Auf der operativen Ebene bedarf es noch klarer Akzentuierungen.

Entlang der Zielformulierungen im Gesetzentwurf des Hessischen Antidiskriminierungsgesetz (HADG) werden im Folgenden einige Kritikpunkte angemerkt und Empfehlungen für Umsetzung und Prävention ausgesprochen.

„Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ (ebda., S. 3).

Bildungseinrichtungen/Schulen

Schulen sind geradezu das Spiegelbild der Gesellschaft. In diesem Mikrokosmos treffen diverse Lebenswelten in einem hierarchisch strukturierten und normativ geordneten System aufeinander. Folglich sind diskriminierende Handlungen kaum auszuschließen! Im Folgenden soll auf der operativen Ebene im Umfeld von staatlich organisierten Bildungseinrichtungen sowohl die Prävention als auch der konkrete Umgang mit Diskriminierungen betrachtet werden:

Wohin und an wen können sich von Diskriminierung Betroffene wenden? Wie wird mit diskriminierenden Fällen umgegangen? Wie kann sich hier eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt entwickeln?

1. Damit Bildungsschaffende ein Bewusstsein über Diskriminierung, die performative und diskursive Hervorbringung von rassistischen Zuschreibungen entwickeln, und Umgangsstrategien in und mit Diskriminierungsfällen erlernen sowie in der Konfliktbearbeitung gestärkt werden, sollte antisemitismus- und rassismuskritische¹ Bildungsarbeit in den Curricula der jeweiligen Studiengänge oder Ausbildungsordnungen festgeschrieben werden. Dies gilt analog für alle anderen

¹ Hierunter sind alle im Gesetzentwurf genannten und im Kommentar genauer dargestellten Diskriminierungsformen zusammengefasst.

Professionen im Bereich der Bildung: Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen und Berater*innen in der Jugend- und Erziehungshilfe sowie Einrichtungen der offenen Jugendarbeit.

2. Diskriminierende Handlungen – verbale und physische Gewalt – kann innerhalb aller Beziehungsgeflechte und Beziehungskonstellationen stattfinden; insbesondere zwischen Schüler*innen und Schüler*innen, Bildungsschaffenden untereinander aber auch zwischen Schüler*innen und Bildungsschaffenden oder Leitungspersonal und Schüler*innen und Bildungsschaffenden statt. Derartige Konflikte werden zusätzlich durch bestehende Machtasymmetrien verstärkt. Dies trifft insbesondere auf Konflikte zwischen Lehr- oder Schulleitungspersonal mit Schüler*innen zu. Die Machtasymmetrie wird immer dann wirkungsvoll, wenn diskriminierende Handlungen zwischen Personen mit unterschiedlichen Machtpositionen (hier Amtsmacht) entstehen.

Ein Teil der diskriminierenden Handlungen vollzieht sich in Schulen während des Unterrichtsgeschehens, allerdings sind die Unterrichtspausen in Abwesenheit von Aufsichtspersonen ein wichtiger Austragungsort für jedwede Konflikte zwischen Schüler*innen. Streitigkeiten und Konflikte auf dem Schulhof werden häufig mit Hilfe von rassistischen, diskriminierenden und abwertenden Zuschreibungen ausgetragen.

In zahlreichen Schulen ist Konfliktbewältigung bereits zum Lerninhalt geworden und wird pädagogisch thematisiert. Beim Umgang mit diskriminierenden Handlungen in schulischen/pädagogischen Kontexten kommt es darauf an, wie derartige Konfliktsituationen durch die Akteuer*innen wahrgenommen und gedeutet werden. Einen bedeutsamen Anteil im Umgang mit diskriminierenden Vorfällen kommt der analytischen Qualität der Deutungen und den Konfliktbewältigungsstrategien der pädagogischen Fachkräfte zu. Die Bildungsschaffenden müssen in der Lage sein, diskriminierende und rassistische Zuschreibungen zu erkennen. Ebenso ist es von normativer Bedeutung, ob diskriminierendes Verhalten im Kontext von Schule oder der offenen Jugendarbeit irgendwelche Konsequenzen haben oder ob darüber einfach hinweggesehen wird.

Schüler*innen sollten durch rassismuskritische präventive Bildungsarbeit im Hinblick auf den Erwerb von Diversity-Kompetenz, das Erlernen konstruktiver und antidiskriminierender Konfliktbewältigungsmuster, Entwicklung von Resilienz und Ambiguitätstoleranz gefördert und gestärkt werden. Schulen und Bildungseinrichtungen sowie Einrichtungen der freien Jugendarbeit sollten dazu angehalten werden, ihr Personal durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf diskriminierungssensible Konfliktbewältigung und Deeskalation zu qualifizieren.

3. Zentrale oder regional strukturierte Beratungsstellen als Anlaufstelle für Hilfesuchende insbesondere Schüler*innen sind weder ausreichend noch bedarfsdeckend. Neben der Einrichtung von Ombudsstellen und bestehender Beratungsstelle, wie „ADiBe Netzwerk Hessen“ und Beratungseinrichtungen der „Zentralen Wohlfahrtsstelle der Juden e. V. ZWST und OFEK“ für Menschen, die von

Antisemitismus betroffen sind, ist es notwendig, Betroffenen und Hilfesuchenden ein **niedrigschwelliges Angebot vor Ort** zu machen. Ein derartiges Angebot in den Schulen/Bildungseinrichtungen wäre beispielsweise ein Beratungsteam bestehend aus Schüler*innen- und Elternvertreter*in sowie einer Lehrkraft und/oder Sozialpädagog*in.

Dies böte Betroffenen eine echte Chance, sich direkt und unmittelbar Hilfe und angemessene Beratung zu holen. Andererseits wirkt die Einrichtung eines „Antidiskriminierungsbüros“ in Schulen als klares Signal für alle Akteur*innen in Bildungseinrichtungen und verdeutlicht die Bedeutung des Antidiskriminierungsschutzes im Alltag. Ferner initiiert eine derartige dezentrale Einrichtung Gesprächsanlässe für die Schüler*innen und die Belegschaft der jeweiligen Einrichtung. Dies wiederum befördert ein öffentliches Bewusstsein über das Diskriminierungsverbot! Gegenwärtig finden rassismus- und diskriminierungskritische Diskurse vereinzelt in speziellen Milieus und in sogenannten Blasen statt. Daher werden diese Aushandlungsprozesse lediglich von Interessierten und Akteur*innen rezipiert und mitgestaltet. Hiermit gäbe es eine Chance, diese wichtigen Diskurse in die Schulen und in die breite Öffentlichkeit zu tragen.

4. Dem Beratungsteam sollte für diese wichtige Arbeit Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht werden. Diese Wertschätzung kann in Form von besonderen Weiterbildungsangeboten (Schüler- und Elternbeiräte, Eröffnung von Partizipationsmöglichkeiten bei Tagungen und Konferenzen etc.) zuteilwerden. Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen sollten für diese Arbeit entsprechende Unterrichts- oder Arbeitszeit-Entlastungen erhalten.

Damit rassismuskritische Diskurse und Themen auch in den Schulen ankommen, sollten Weiterbildungen für Lehrkräfte in unterschiedlichen Formaten angeboten werden. Diversity-Kompetenz sollte bei der Beförderung von Lehrkräften und Bildungsschaffenden eine wichtige Entscheidungskategorie sein. Der Schülerschaft können diese Themen in Formaten von Workshops und innovativen Lernarrangements (Theater, Filme etc.) angeboten werden.

Sicherheitsbehörden/Polizei

1. Die Mitarbeiter*innen in den Sicherheitsbehörden sind Teil der Exekutive, sie sind mit enorm großer Macht ausgestattet und sie verantworten außerordentlich wichtige und sensible Aufgaben. Zum einen sind sie mit der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit beauftragt und zum anderen müssen sie gerade zur Bewältigung dieser Aufgaben gegen Gefährder*innen vorgehen. Darüber hinaus stehen sie zeitweise selbst in Gefahr. Diese Anspannungen im Hinblick auf unterschiedliche Perspektiven in der Rollenzuschreibung und der Berufsausübung kann schnell zu Überforderungen und Aggressionen führen. Folglich sind die Mitglieder dieser Professionen im besonderen Maße auf ihren beruflichen Alltag vorzubereiten und während der Berufstätigkeit entsprechend zu professionell zu begleiten.

2. Die Grundlage für eine Einstellung in den Dienst ist das klare Bekenntnis zur demokratischen Verfasstheit der Bundesrepublik Deutschland. Dies schließt eine menschenabwertende und rassistische Einstellung aus. Entwicklungen und Handlungen sowie Einstellungen, die die Grundrechte in Frage stellen, müssen zum sofortigen Dienstausschluss führen. Diese ethische Maxime muss die Basis des Dienstverhältnisses sein, wenn das fragile Vertrauen in die Sicherheitsorgane aufrechterhalten werden soll!
3. Während der Ausbildung oder des Studiums muss antisemitismus- und rassismuskritische Fallbetrachtung und –bearbeitung, wie sie bereits für Bildungsschaffende dargestellt wurde, verbindlich als eigenständige Lerneinheit fest in dem Ausbildungsablauf verankert sein. Weiterhin bedarf es hier besondere Förderung der Ambiguitätstoleranz und Resilienz im Umgang mit Konfliktsituationen.
4. Neben einer berufsbegleitenden Supervision wären auch in größeren Behörden die Einrichtung von Antidiskriminierungs-/Beratungsstellen angemessen. Da es in Sicherheitsbehörden nicht nur nach außen, sondern auch nach innen gerichtete diskriminierende Handlungen gibt, braucht es für die Mitarbeitenden niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote vor Ort.
5. Dabei ist Antidiskriminierungsarbeit nicht primär Aufgabe von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund oder anderweitig Betroffenen. Vielmehr handelt es sich um Formen von Präventionsarbeit gegen Diskriminierungen und stellt daher eine Querschnittsaufgabe dar. Insofern sollten diese Unterstützungs- und Beratungsteams sich aus allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen zusammensetzen.
6. Rassistische und diskriminierende Handlungen - hierzu zählen selbstverständlich auch virtuelle Plattformen - müssen stringent geahndet werden und für Beteiligten ungeachtet ihres gesellschaftlichen Status und Position Konsequenzen haben.
7. Bürger*innen, die von diskriminierenden Handlungen durch Mitarbeitende der Sicherheitsbehörden betroffen sind, benötigen ebenfalls örtliche - regionale Anlaufstellen. Da es sich um eine öffentliche Behörde handelt, wären derartige Anlaufstellen in Bürgerämtern gut anzusiedeln.
8. Bürokratie ist kein Selbstzweck, sondern notwendige und sinnvolle Organisation zur Schaffung von Transparenz und eine Serviceleistung für Bürger*innen. Verwaltungen müssen ihre Mitarbeiter*innen im Hinblick auf „Humanisierung der Bürokratie“ und verständliche Sprache weiterbilden. Ferner sollten für öffentliche Verwaltungen, die dem Land obliegen, ihre Mitarbeiter*innen auf die ethische Verantwortung und Konsequenzen für die Betroffenen all ihrer behördlichen Handlungen aufmerksam machen. Dies hat schließlich auch eine kontinuierliche berufliche Weiterqualifizierung zur Folge.

Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband

Selbsthilfeorganisationen aus allen Lebenswelten und relevanten Merkmalsbereichen (migrantische, queere etc.) sollten ermuntert werden, sich in die Aufgabenbereiche des Diskriminierungsschutzes aktiv einzubringen. Ihnen sollten, sofern erforderlich, entsprechende Förderungen für Weiterbildungen gewährt werden, damit sie sich in einem Dachverband selbst organisieren können, um als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband anerkannt zu werden.

SOZIALVERBAND

VdK

HESSEN-THÜRINGEN



Sozialverband VdK Hessen-Thüringen e. V., Gärtnerweg 3 · 60322 Frankfurt/M.

Hessischer Landtag

Per E-Mail:

m.sadkowiak@ltg.hessen.de

a.bartl@ltg.hessen.de

Landesgeschäftsstelle

Gärtnerweg 3
60322 Frankfurt am Main
Telefon: 069 714002-0

Paul Weimann
Landesvorsitzender

Ihre Ansprechpartnerin:
Esther Wörz
Telefon: 069 714002-17
Telefax: 069 714002-22
E-Mail: esther.woerz@vdk.de

Frankfurt, 18.08.2022

Stellungnahme zum Entwurf des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes (HADG)

Sehr geehrter Herr Promny,
Sehr geehrte Damen und Herren,

vorab bedanken wir uns bei Ihnen für die Möglichkeit eine Stellungnahme zum Entwurf des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes einbringen zu dürfen.

Diskriminierung ist für einen nicht unbeachtlichen Teil der Menschen in Deutschland nach wie vor eine alltägliche Erfahrung, die sie oftmals allein aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes bspw. als „behinderte“, „ausländische“ oder „muslimische“ Menschen ertragen müssen. Eine Reduktion auf solche und weitere Merkmale von Menschen und deren negative Konnotationen hin zu vermeintlichen „Problemfällen“ oder gar schwer integrierbaren Menschen ist die Grundlage jeglichen diskriminierenden Handelns. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in den letzten Jahren wiederholt darauf hingewiesen, dass mit die stärksten Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Behinderungen durch den Umgang mit Behörden und Ämtern erfolgen.¹ Dies rührt nicht nur von einer mangelnden Barrierefreiheit in der Kommunikation seitens der Behörden, sondern auch einer als diskriminierend wahrgenommenen Praxis der Regelung von Leistungen der Eingliederungshilfe.² Diskriminierende Stereotypisierungen nehmen nicht zuletzt mit dem wachsenden Einfluss der sozialen Medien in der gesellschaftlichen Kommunikation immens zu. Dieser Einfluss durchdringt die gesamte Gesellschaft und macht auch nicht vor behördlichem Handeln halt.

Grundsätzlich begrüßt der VdK Hessen-Thüringen die Gesetzesinitiative, da sie wichtige Lücken im Schutz vor Diskriminierungserfahrungen für potenzielle Betroffene vor allem im Bereich des behördlichen Handelns schließt. Allen voran wird dies ermöglicht durch eine genaue Definition von Diskriminierungsgründen durch die Gesetzesvorlage, die durch die bundesweite Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union bislang ausgeblieben ist.

¹ Leben mit Behinderung: Repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag der ADS (2013): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/forsa_umfrage_thema_behinderung_20130117.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 15.08.2022)

² Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Positiv hervorzuheben ist die durch die Gesetzesinitiative erfolgte Erweiterung der antidiskriminierungsrechtlich bedeutsamen Diskriminierungsgründe um die Gründe chronische Erkrankung, Lebensalter und sozialen Status (neben anderen Gründen wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion etc.). Diese möglichen Faktoren für eine Diskriminierungserfahrung klar zu benennen und somit eine Rechtsgrundlage zu schaffen, um gegen solche Erfahrungen als bspw. chronisch kranker Mensch vorgehen zu können, schließt eine wichtige Schutzlücke.

Darüber hinaus ist die in dem Gesetzesentwurf vermerkte Vermutungsregel zu begrüßen, da dies nicht nur vor rassistischen, sondern auch ableistischen Erfahrungen schützen kann. Insbesondere für Menschen mit Behinderungen ist dies ein wichtiger zusätzlicher Schutz, da gerade bei offensichtlichen körperlichen Beeinträchtigungen ähnliche stereotype Wirkkräfte am Werk sind, wie bspw. beim racial profiling in der Regel die zur Mehrheitsgesellschaft „abweichende“ Hautfarbe ein Auslöser von Polizeikontrollen werden kann.

Der VdK Hessen-Thüringen unterstützt die Gesetzesinitiative und regt lediglich für den folgenden Bereich eine Ergänzung an:

Zu § 11 Hessisches Antidiskriminierungsgesetz – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Neben der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) sollte gleichsam diejenige für die Teilhabe aller Menschen betont werden. Nicht nur die Vielfalt von Menschen und ihre Lebenserfahrungen sind von Bedeutung. Es sollte auch darum gehen, eine Haltung zu kultivieren, die eine Teilhabe aller Menschen vor diesem Hintergrund als Leitbild behördlichen Handelns verspricht.

Auch sollte an dieser Stelle der Vorteil eines Antidiskriminierungsgesetzes für die Verbesserung von Inklusion insbesondere von Menschen mit Behinderung im Gesetzestext betont werden. Denn Schutz vor Antidiskriminierung ist einer der wesentlichen Hebel für Menschen mit Behinderungen, der gesellschaftlichen Ausgrenzung aufgrund von Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken.

Bislang ist ergänzend zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene nur in Berlin bereits ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Kraft getreten. Neben Hessen planen bzw. prüfen jedoch noch 5 weitere Bundesländer die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetz. Dies ist ein wichtiges politisches Signal für dessen gesellschaftspolitische Bedeutsamkeit und auch den politischen Willen, den Schutz vor Diskriminierung zu verbessern.

Der VdK Hessen-Thüringen unterstützt deshalb die Initiative für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz und fordert die Landesregierung auf, ein solches zu verabschieden.

Mit freundlichen Grüßen


Paul Weimann
Landesvorsitzender



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
An den
Vorsitzenden des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschuss
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden
Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 12
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72
e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: ruder@hlt.de
www.HLT.de
Datum: 22.08.2022
Az. : Ru/we/052.08

Ausschließlich per E-Mail an: m.sadkowiak@ltg.hessen.de
a.bartl@ltg.hessen.de

**Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz, Drucks. 20/8077
Ihr Schreiben vom 17. Mai 2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die uns mit oben angegebenem Schreiben eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme möchten wir ausdrücklich bedanken. Gerne nehmen wir diese im Folgenden wahr.

Bedauerlicherweise konnten wir aufgrund der Terminierung der Anhörung keinen Beschluss unserer Verbandsgremien zu dieser Stellungnahme herbeiführen. Die Beteiligung der 21 hessischen Landkreise hat dessen ungeachtet ergeben, dass keine Bedenken gegen den Gesetzentwurf für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz bestehen.

Über diese grundsätzliche Aussage hinaus erreichten uns aus einigen Landkreisen Hinweise und Anregungen, die über den bisherigen Regelungsgehalt des vorgelegten Gesetzentwurfes hinausgehen. Diese tragen wir hiermit mit der Bitte um Prüfung und ggfs. Berücksichtigung im weiteren Gesetzgebungsverfahren vor.

Zu **§ 2** erreichte uns die Anregung, die Einschränkung des Merkmales der Herkunft auf einen ethnischen Bezug zu streichen. Dadurch würden weitere auf Vorurteilen basierende diskriminierende Handlungen, die auf der Herkunft beruhen, aber nicht unmittelbar als ethnisch zu erkennen sind, eingeschlossen werden.

Zu den **§§ 7 – 9** des Gesetzentwurfes wird seitens eines Landkreises betont, dass ein allgemeines Antidiskriminierungsgesetz nicht allein die Tatbestände klar definieren, sondern außerdem die Umsetzung sichern müsse. Der Landkreis Groß-Gerau verweist hierzu auf die im Büro für Integration des Landkreises eingerichtete Fachstelle gegen Rechtsextremismus und Rassismus, an die sich von Diskriminierung Betroffene auf der Suche nach Unterstützung wenden können. Die Fachstelle unterstützt und berät mit der Maßnahme NoRa (#NoRacism) Betroffene und gibt Informationen über Handlungsmöglichkeiten. Wenn nötig, wird an andere Beratungsstellen weitervermittelt. Der Landkreis berichtet von der Erfahrung, dass viele Betroffene eigentlich klagen wollten, aber aus Angst oder Unsicherheit sich nicht trauen würden. Hier würde das HADG die Betroffenen massiv entlasten und den Zugang zur Rechtsdurchsetzung erleichtern. Hierzu wird angemerkt, dass eine Prozesskostenhilfe für Betroffene notwendig wäre, damit Prozesskosten keinen Hinderungsgrund für eine Klageerhebung darstellen und die Anwendung des Gesetzes ausschließen würden.

Zu **§ 11 Abs. 1** schlägt ein Landkreis vor, bei der Forderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt entsprechende Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Personalgewinnungsprozessen und Einstellungsentscheidungen bzgl. Beamtinnen und Beamten, Angestellten und Auszubildenden zu betonen. Eine derartige Maßnahme der vielfaltsorientierten Verwaltungsöffnung könnte beispielsweise die ausdrückliche Begrüßung von Bewerbungen aller Menschen, wie es in verschiedenen Kommunen bereits praktiziert wird, sein (Beispielsweise durch Formulierungen wie „Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Wir bieten allen gleiche Chancen.“).

Der Landkreis regt darüber hinaus zu **§ 11 Abs. 2** an, die vorgeschriebene Untersuchung der Organisation ausführlicher zu bestimmen und festzulegen, dass sie auf jeder der in § 2 genannten Diskriminierungsdimension beruhen sollte. Hier wäre die Einbindung von Organisationen von betroffenen Gruppen der Zivilgesellschaft sinnvoll. Darüber hinaus könnte ein in der Öffentlichkeit präsentierter Ergebnisbericht für Transparenz sorgen. Ferner könnte geregelt werden, wie oft die Untersuchung, aber auch z. B. die Weiterbildung der Führungskräfte im Sinne des § 11 Abs. 4 stattfinden soll.

Hinsichtlich der in **§ 12** vorgesehenen Berichterstattung schlägt ein Landkreis vor, die entsprechenden Informationen mindestens auf Landes- und Kreisebene etwa in Form eines Monitors darzustellen, damit die darauf basierenden zu ergreifenden Maßnahmen gezielter konzipiert werden können. Hierzu wäre es ebenfalls wünschenswert, die Daten auf kommunaler Ebene zur Verfügung zu stellen. Ferner könnte die regelmäßige Berichterstattung von fünf auf drei Jahre verkürzt werden, so der Landkreis.

In diesem Zusammenhang wird seitens der Landkreise hervorgehoben, dass die durch die Umsetzung des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes entstehenden Kosten einschließlich der Personalkosten vom Land übernommen werden sollten, wenn der Gesetzgeber den aus dem Gesetz resultierenden Auftrag ernst nehmen will.

Abschließend regt ein Landkreis an, in § 13 eine Statistikpflicht hinzuzufügen, in der anonymisierte Daten erfasst und nach Diskriminierungsdimensionen sowie Art des Vorfalls ausgewertet werden können. Dies könnte bei Beratungen und Beschwerden eine sinnvolle Ergänzung sein. Ziel wäre die Erkennung lokaler Schwerpunkte und besonderer Behandlungsbedarfe.

Wir würden uns freuen, wenn die vorgeschlagenen Anregungen im weiteren Verfahren im Landtag beraten werden würden.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor

wir wollen gesehen werden

BLINDEN SEHBEHINDERTEN BUND



Blickpunkt Auge
Rat und Hilfe bei Sehverlust

BSBH e.V. • Börsenstr. 14 • 60313 Frankfurt am Main

Herrn
Maximilian Sadkowiak
per E-Mail

23.08.2022

Peter Klug
Tel.: 069 / 15 05 96-72
p.klug@bsbh.org

Betreff: Stellungnahme des Blinden- und Sehbehindertenbundes in Hessen e.V. (BSBH) zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz, Drucksache 20/8077 anlässlich der der öffentlichen mündlichen Anhörung des sozial- und integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

Blinde und schwer sehbehinderte Menschen sind aufgrund ihrer Behinderung vielfältigen Diskriminierungen im alltäglichen Leben und in der Arbeitswelt ausgesetzt. So begrüßt der BSBH die Intention der Fraktion DIE LINKE, mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf einen umfänglichen und wirksamen Schutz gegen Diskriminierung zu schaffen.

Ein umfassender Schutz gegen Diskriminierung ist u. E. derzeit in Hessen nicht gewährleistet. Bei Diskriminierung durch öffentliches rechtliches Handeln fehlt es an einer Anspruchsgrundlage auf Schadensersatz. Durch die Schaffung einer solchen Anspruchsgrundlage und durch die Anerkennung von Antidiskriminierungsverbänden als verbandsklageberechtigt könnte diese Schutzlücke geschlossen werden.

Im Einzelnen möchten wir auf folgende Regelungen im Gesetzentwurf eingehen:

§ 7

Die in § 7 des Gesetzentwurfes vorgesehene Vermutungsregelung wird seitens des BSBH ausdrücklich begrüßt. Hiernach hat die öffentliche Stelle gegenüber dem Betroffenen das Vorliegen einer Nichtdiskriminierung nachzuweisen, wenn Tatsachen geltend gemacht werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung wahrscheinlich erscheinen lassen.

§ 8

Die in § 8 des Gesetzentwurfes vorgesehene Schadensersatzpflicht öffentlich-rechtlicher Stellen bei Vorliegen einer Diskriminierung ist gerechtfertigt.

§ 9

Die in § 9 des Gesetzentwurfes kodifizierte antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage dient u. E. einem effektiven Schutz Betroffener gegen Diskriminierungen. Der BSBH e. V. würde bei der Verabschiedung dieses Gesetzentwurfes in gegebenen Fällen betroffene blinde und sehbehinderte Menschen mit der Verbandsklage unterstützen.

§ 14

Die in § 14 vorgesehene Errichtung einer Ombudsstelle wird seitens des BSBH unterstützt. Die dort formulierten Aufgaben und Zuständigkeiten erachten wir als zielführend.

§ 15

Auch der in § 15 vorgesehene Anspruch auf Vergütung von Assistenzleistungen ist u. E. zielführend. Menschen mit Behinderung erleichtert dieser Vergütungsanspruch die Inanspruchnahme ihrer rechte.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung sind aber auch bei der mündlichen Anhörung durch den Vorstand des BSBH vor Ort vertreten

Mit freundlichen Grüßen

Peter Klug
(Geschäftsführer)



**Lesben- und Schwulenverband (LSVD)
Hessen**

Postfach 170341
60077 Frankfurt am Main

hessen.vorstand@lsvd.de
<https://hessen.lsvd.de/>

LSVD Hessen e.V. | Postfach 170341 | 60077 Frankfurt am Main

An den
Vorsitzenden des sozial- und integrationspolitischen Ausschusses im
Hessischen Landtag
Herrn Moritz Promny
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden



**Deutsche Gesellschaft für
Transidentität und Intersexualität e.V.
(dgti)**

Bundesgeschäftsstelle
Postfach 1605
55006 Mainz

bundesgeschaeftsstelle@dgti.org
<https://dgti.org>

**Stellungnahme des Lesbian- und Schwulenverbandes (LSVD) Hessen
und der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti)
zu dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Hessisches
Antidiskriminierungsgesetz, Drucks. 20/8077**

Frankfurt am Main, 22.08.2022

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Promny,
sehr geehrte Ausschussmitglieder,

der Lesbian- und Schwulenverband (LSVD) Hessen bedankt sich für die Möglichkeit, zum Antrag der Fraktion DIE LINKE Stellung zu nehmen. In diesem Zusammenhang möchten wir die Frist zur Stellungnahme positiv hervorheben, die wir für angemessen und auch für ehrenamtlich organisierte Akteur*innen für machbar halten. Jedoch müssen wir kritisieren, dass in der Liste der anzuhörenden Organisationen keine Selbstvertretungen von trans*, intergeschlechtlichen und nicht-binären Menschen aufgeführt sind. Diese Stimmen sollten bei folgenden Anhörungen berücksichtigt werden. Daher geben wir gemeinsam mit der dgti eine Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzesentwurf ab.

Diskriminierung im Alltag ist noch nicht überwunden. Viele Menschen berichten von Anfeindungen, insbesondere von Benachteiligungen in der Arbeitswelt, aber beispielsweise auch über Ausgrenzung auf dem Mietwohnungsmarkt.

Der Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zeigt, dass sich 37 % der gemeldeten Diskriminierungsfälle sich in einem Lebensbereich ereignen, der nicht oder nur teilweise vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt ist¹. Der größte Anteil davon betrifft Benachteiligungen im Bereich des staatlichen Handelns, also beispielsweise durch Ämter, durch die

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2021, S. 45. Online abrufbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf;jsessionid=869D5E1D204A81346F5AEF47EF998B24.intranet222?_blob=publicationFile&v=1

Polizei oder die Justiz. Aber auch im Bildungsbereich, in den sozialen Medien oder im öffentlichen Raum wurden regelmäßig Benachteiligungen, diskriminierende Beleidigungen bis hin zu Gewalt erlebt und geschildert. Trans*, inter* und nicht-binäre Personen treffen häufig auf Diskriminierungen im Zusammenhang mit Leistungen der Krankenkassen und Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Eine demokratische Gesellschaft muss allen Menschen Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit gewährleisten, nicht nur auf dem Papier, sondern in der realen Lebenswelt. Ein Baustein dazu ist ein effektiver rechtlicher Schutz vor Benachteiligung. 2006 ist es in Zusammenarbeit mit Frauen-, Migranten- und Behindertenorganisationen gelungen, mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Bundesgesetz gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt und im allgemeinen Wirtschaftsleben durchzusetzen. Damit war ein Anfang gemacht. Das AGG enthält aber zu viele ungerechtfertigte Ausnahmeregelungen und Schlupflöcher.

Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, das Antidiskriminierungsrecht auszubauen und wirksamer zu gestalten. So muss auch staatliches Handeln umfassend in den Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsrechts einbezogen werden. Diskriminierungsgründe müssen erweitert werden einschließlich der dezidierten Benennung des Diskriminierungsgrundes „geschlechtliche Identität“. Ebenso notwendig ist ein echtes Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände. Menschen werden häufig bezüglich mehrerer Merkmale diskriminiert. Es wird dann von Mehrfachdiskriminierung gesprochen. Dies betrifft zum Beispiel Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Menschen, die einer rassistisch diskriminierten Gruppe angehören. Im Antidiskriminierungsrecht müssen solche Mehrfachdiskriminierungen viel stärker in den Blick genommen werden.

Der vorliegende Entwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes (HADG) greift diese Kritikpunkte auf. Mit der Einführung des HADG schließt das Land Hessen wichtige Schutzlücken und setzt europarechtliche Vorgaben um. Der LSVD Hessen und die dgti begrüßen den Gesetzentwurf daher ausdrücklich.

Diskriminierungserfahrungen von LSBTI in Deutschland

Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*- und intergeschlechtliche Menschen sind in Deutschland regelmäßig von Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität betroffen.

In einer 2020 veröffentlichten Studie der EU-Grundrechteagentur² berichten 44 % der befragten LSBTI in Deutschland, dass sie in den letzten 12 Monaten in mehr als acht Lebensbereichen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert worden sind. Am häufigsten fand die Diskriminierung am Arbeitsplatz (24 %) und in Restaurants und Clubs (23 %) statt. Aber auch staatliches Handeln stellte einen großen Teil der Diskriminierungserfahrungen. So gaben 19 % der Befragten an, in den letzten 12 Monaten durch Personal einer Schule oder Universität diskriminiert worden zu sein, darunter 40 % der trans* Befragten und 43 % der inter* Befragten. 17 % gaben an, bei der Inanspruchnahme sozialer Dienste oder Gesundheitsdienste diskriminiert worden zu sein.

Erste Erfahrungen mit dem 2020 eingeführten Berliner LADG verdeutlichen die Notwendigkeit des rechtlichen Schutzes vor diskriminierendem Behördenhandeln. Über 20 % der Diskriminierungsfälle bei Berliner Beratungsstellen sind auf das Handeln staatlicher Behörden zurückzuführen, darunter Bezirks-, Bürger-, Standes- und Jugendämter, ÖPNV, Polizei und öffentliche (Hoch)Schulen.³ Nach Auskunft der Senatsverwaltung für Justiz in Berlin gab es im ersten Jahr seit Einführung des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes ungefähr 370 Beschwerden gegen staatliches Handeln, von denen die

² EU-Grundrechte-Agentur (FRA), „A long way to go for LGBTI equality“, 2020, abrufbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

³ Pressemitteilung von Verbänden und Antidiskriminierungsakteur*innen zum 1. Jahrestag des Landesantidiskriminierungsgesetzes in Berlin, 15.06.2021, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/andere-pressemittelungen/2021/6/17/pressemittellung-von-verbänden-und-antidiskriminierungsakteurinnen-zum-1-jahrestag-des-landesantidiskriminierungsgesetzes-in-berlin-berlin-den-15062021>.

Mehrzahl begründet gewesen sei. Diskriminierungen wegen der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität habe es vor allem an Schulen und Hochschulen gegeben, betroffen seien insbesondere trans* Studierende.⁴

Es gibt bisher in Hessen keine rechtliche Handhabe, um effektiv gegen Diskriminierungen in diesem Bereich vorgehen zu können. Die Einführung eines HADG würde diese Schutzlücke schließen.

Umfang des Schutzes, §§ 1 bis 3 HADG

Der im Vergleich zum AGG erweiterte Merkmalskatalog ist zu begrüßen. Diskriminierungen können aufgrund einer Vielzahl von Merkmalen auftreten, die sich nicht selten als Mehrfachdiskriminierung aufsummieren. Um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, ist ein umfangreicher Merkmalskatalog erforderlich.

Positiv ist hervorzuheben, dass neben der sexuellen Orientierung auch die geschlechtliche Identität ausdrücklich in § 2 HADG als Merkmal benannt ist. Das spiegelt den realen Alltag von trans* und intergeschlechtlichen Personen wider, die besonders häufig von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind.⁵

Positiv ist weiterhin hervorzuheben, dass der Anwendungsbereich ausweislich der Gesetzesbegründung ausdrücklich den öffentlichen Bildungsraum erfasst und damit auch Schüler*innen und Studierende vor diskriminierender Behandlung durch öffentliche Bildungseinrichtungen schützt.

Erfreulich ist die Klarstellung in § 4 Satz 2 HADG, wonach eine Diskriminierung wegen des Geschlechts auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft vorliegt. Die Formulierung ist inklusiv und erfasst damit jede schwangere Person unabhängig von ihrem Geschlecht. Dies sollte in der Gesetzesbegründung auf S. 14 ebenfalls klargestellt werden. Dort ist von „Personen mit diversen Geschlechtsidentitäten“ die Rede. Es ist nicht klar, ob damit nur Personen mit dem Personenstand divers gemeint sind. Sinnvoll wäre daher eine Klarstellung, dass alle schwangeren Personen unabhängig vom Geschlecht gemeint sind. Andernfalls ist nicht eindeutig ersichtlich, ob z.B. auch trans* Männer erfasst sein sollen.

Effektiver Rechtsschutz gegen strukturelle Diskriminierungen

Ein effektiver Rechtsschutz gegen Diskriminierung, insbesondere strukturelle Diskriminierung, erfordert effektive Rechtsdurchsetzungsmechanismen. Die Individualklage durch Betroffene, wie sie im AGG vorgesehen ist, ist dafür nachweislich ungeeignet. Erforderlich sind vielmehr kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten, flächendeckende Beratungsstrukturen und eine starke Antidiskriminierungsstelle. All dies sieht der Gesetzesentwurf zum HADG vor.

Individualklage und Verbandsklage, §§ 7 bis 9 HADG

Ob als Schüler*in oder Student*in, im Umgang mit Behörden oder beim Kontakt mit der Polizei – Betroffene von Diskriminierung durch staatliches Handeln haben regelmäßig nur eine schwache Verhandlungsposition. Ein häufig nur geringer wirtschaftlicher Schaden und die Scheu der Betroffenen vor Prozessen stehen einer Durchsetzung von Rechten durch eine Individualklage oft im Weg. Eine im Dezember 2017 veröffentlichte Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt die großen Schwächen der bestehenden Antidiskriminierungsgesetzgebung im Umgang mit struktureller Diskriminierung: Sie setzt nämlich für die Rechtsdurchsetzung auf die Individualklage mit sehr kurzer Klagefrist.⁶ Da strukturelle Diskriminierungen wirtschaftlich häufig nur zu Bagatell- und Kleinstschäden führen, riskieren die wenigsten Betroffenen Kosten und Aufwand für eine Klage.

⁴ Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin, Pressekonferenz „1 Jahr LADG“ vom 16.06.2021.

⁵ EU-Grundrechte Agentur (FRA), „A long way to go for LGBTI equality“, 2020.

⁶ An der Heiden/Wersig, Preisdifferenzierung nach Geschlecht in Deutschland, 2017, S. 189; ähnlich auch schon Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, 2016.

Hinzu kommt die hohe Scheu Betroffener vor der Erhebung rechtlicher Schritte, die insbesondere bei strukturell sowieso schon benachteiligten oder stigmatisierten Gruppen verbreitet ist. Auch Angst vor Repressalien und Stigmatisierung stellen Hürden dar. Personen, die sich gegen eine Diskriminierung wegen ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität wehren wollen, müssen sich zur Durchsetzung ihrer Rechte in die Öffentlichkeit begeben und somit zwangsweise outen. Entsprechend ist das

Klagevolumen im Antidiskriminierungsrecht seit Einführung des AGG gleichbleibend niedrig. Auch im Anwendungsbereich des LADG Berlin gibt es bisher kaum Klagen.

Gleichzeitig liegt die Sanktionierung verbotener Diskriminierungen im Interesse der Allgemeinheit. Der Staat muss deshalb effektive Maßnahmen zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht zur Verfügung stellen. Dazu ist er sowohl nach Artikel 19 Abs. 3 Grundgesetz als auch nach den europarechtlichen Vorgaben verpflichtet.

Positiv ist daher zunächst zu bewerten, dass das HADG Individualklagen erleichtern will, indem es die Vermutungsregel in § 7 und eine Verjährungsfrist von einem Jahr in § 8 Abs. 4 HADG vorsieht. Um strukturellen Diskriminierungen wirksam entgegenzutreten, sind jedoch daneben ein eigenständiges Verbandsklagerecht und eine starke Antidiskriminierungsstelle mit weitreichenden Befugnissen notwendig. Es ist daher zu begrüßen, dass das HADG beides vorsieht.

Das in § 9 Abs. 1 und Abs. 2 HADG vorgesehene eigenständige Verbandsklagerecht mit vorgeschaltetem Beanstandungsverfahren ermöglicht das Vorgehen gegen strukturelle Diskriminierungen, die andernfalls nicht adressiert werden können. Die Verbandsklage ist gleichzeitig eine effektive Ergänzung zum Individualrechtsschutz. Sie erlaubt schließlich die europarechtlich⁷ gebotene Verfolgung von Diskriminierungen, bei denen keine individuell betroffene Person identifiziert werden kann oder diese nicht identifiziert werden möchte.

Eine starke Landesantidiskriminierungsstelle mit Ombudsstelle und Beratungsangeboten

Wichtig für die effektive Bekämpfung von Diskriminierungen ist auch eine starke Landesantidiskriminierungsstelle mit einer starken Ombudsstelle, die Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Das in § 14 Abs. 3 bis 5 HADG vorgesehene Verfahren einer gütlichen Streitbeilegung und eines anschließenden Beanstandungsverfahrens ist eine niedrigschwellige Möglichkeit für Betroffene, ihre Rechte durchzusetzen, und entlastet gleichzeitig die Gerichte. Um die Unabhängigkeit der Ombudsstelle zu gewährleisten ist wichtig, dass diese in Ombudsangelegenheiten keinen Weisungen unterliegt (§ 14 Abs. 6 HADG). Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Ombudsstelle auch Antidiskriminierungsverbänden unterstützend und beratend zur Seite stehen soll (§ 14 Abs. 7 HADG).

Die in § 14 Abs. 8 HADG vorgesehene Berichtspflicht sollte neben der Anzahl der Beratungsanfragen auch die verschiedenen Diskriminierungsgründe veröffentlichen. Es sind dringend mehr Erkenntnisse zu den Hintergründen diskriminierender Handlungen und Einstellungen erforderlich, um Präventivmaßnahmen zu entwickeln und Diskriminierungen wirksam entgegenzutreten.

Beratungsangebote sind wichtig, um Betroffene von Diskriminierung zu empowern und ihnen die Tools in die Hand zu geben, um sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren. Statistiken zeigen, dass aktuell nur wenige Menschen ihre Rechte aus dem AGG und dem LADG Berlin wahrnehmen. Positiv zu bewerten ist daher der vorgesehene Ausbau der Beratungsstrukturen durch die Landesantidiskriminierungsstelle. Wichtig ist die Bereitstellung ausreichender Mittel, um eine flächendeckende angemessene Versorgung zu gewährleisten.

Weiterer wesentlicher Baustein zum Abbau von Diskriminierungen, insbesondere struktureller Diskriminierungen, ist die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt durch

⁷ Vgl. EuGH, NJW 2008, 2767 Rn. 27 – Feryn; herrschende Meinung, vgl. u.a. Bayreuther, NZA 2008, 986 (989), Kocher, ZRP 2017, 112 (114); MüKoBGB/Thüsing, 2015, § 3 AGG Rn. 13.

Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (§§ 11 und 12 HADG). Wichtig ist dabei, dass diese Kultur in der täglichen Arbeit der Dienstkräfte tatsächlich umgesetzt wird. Dazu sieht das HADG vor, dass die Diversity-Kompetenz bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigt wird und die Schulungen für Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtend sind. Das halten wir für wirksame Maßnahmen zur Förderung einer Vielfaltskultur.

Redaktionelle Anmerkungen

Klarstellung in § 5 HADG

In § 5 Abs. 1 und 2 HADG ist eine Klarstellung erforderlich, dass sich die Rechtfertigung nur auf § 4 Abs. 1 HADG bezieht. Das ergibt sich aus der Gesetzesbegründung. Die Klarstellung kann erreicht werden, indem „Ungleichbehandlung“ durch „direkte Diskriminierung“ ersetzt wird. Für mittelbare Diskriminierungen ist die Rechtfertigung hingegen direkt in § 4 Abs. 2 HADG geregelt, für Belästigungen im Sinne von § 4 Abs. 3 und 4 HADG ist keine Rechtfertigung vorgesehen. Unklar ist, ob § 5 Abs. 3 nur für unmittelbare oder auch für mittelbare Diskriminierungen gilt. Sinnvolle wäre eine Geltung für beide. Dies sollte in § 5 Abs. 3 HADG klargestellt werden.

§ 13 S. 2 Nr. 6 HADG

Der Satz müsste heißen: „*alle in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 genannten Stellen bei der Erreichung der in § 11 formulierten Ziele unterstützt und berät*“.

Für Rückfragen stehen Ihnen der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Hessen und die **Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti)** gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Julia Ostrowicki
für den Vorstand des LSVD Hessen



Petra Weitzel
für den Vorstand der dgti



LANDESVERBAND PSYCHIATRIE-ERFAHRENE HESSEN E.V.

Stellungnahme des Landesverbandes Psychiatrie-Erfahrene Hessen e.V. zum Entwurf eines hessischen Antidiskriminierungsgesetz der Linken

Zu § 5 des Entwurfes möchten wir ergänzt haben, dass eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung immer zum Ziel haben soll, für den betroffenen Personenkreis die größtmögliche Selbstbestimmung, Selbstständigkeit, körperliche Unversehrtheit und Inklusion zu erreichen. Zwischen verschiedenen Maßnahmen der Ungleichbehandlung soll immer die Maßnahme Vorrang haben unabhängig von den finanziellen Kosten gegenüber einer anderen Maßnahme, die am ehesten diesen Zielen nahe kommt. Um die Freiheit von benachteiligten Menschen zu fördern, sollen auch mehrere alternative Maßnahmen angeboten werden.

Begründung: Gerade bei Psychiatrie-Erfahrenen wird oft mit der Erkrankung begründet, dass man uns in Sonderwelten wie Tagesstätten und Werkstätten abschiebt, obwohl es Alternativen hierzu gibt, die mehr Inklusion und Wahlfreiheit ermöglichen würden. Ebenso werden viele Zwangsmaßnahmen mit der psychiatrischen Diagnose begründet, obwohl es häufig Alternativen zu Zwang gibt. So könnte in Berufsförderungswerk mehr Teilzeitangebote eingerichtet werden. Es können für Psychiatrie-erfahrene Menschen das Supported Employment eingerichtet werden. Bei der Bewilligungspraxis des LWV könnten vermehrt selbstbestimmte Formen der Tagesstrukturierung wie Besuch von Volkshochschulen und Finanzierung z. B. durch Übernahme der Mietkosten von eigenen Holzwerkstätten, Ateliers etc. nebst den öffentlichen Tagesstätten im Rahmen des persönlichen Budgets gefördert werden. Auch könnte bei psychiatrischen Kliniken auch mehr Deeskalationsstrategien anstatt Zwang eingesetzt werden und statt Ganzkörperfixierung mehr die Haltetechnik.

In § 6 hätten wir gerne noch ergänzt, dass für Menschen in Institutionen geeignete, unabhängige und hauptamtliche Kontrollinstanzen wie z. B. Patientenanwälte in psychiatrischen Kliniken geben muss, die auch bezahlt werden. Denn Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei, in der ja auch eine Diskriminierung ausgedrückt wird. Psychiatrische Kliniken, Heime und vor allem die Forensik haben den Charakter von totalen Institutionen, denen die Betroffenen ausgeliefert sind und wo Machtmissbrauch leicht gemacht wird. Das gilt auch schon für Einrichtungen wie Tagesstätte, gesetzliche Betreuungen und Betreutes Wohnen, weil der Psychiatrie-erfahrene Mensch gegen die Deutungshoheit und den Behauptungen der Professionellen keine Chance hat. Hier muss es noch mal eine unabhängige dritte Stelle geben.

Sonstiges: Außerdem hätten wir gerne, dass die öffentliche Hand als Arbeitgeber mehr Flexibilität bei ihren Psychiatrie-erfahrenen Mitarbeitern zulässt z.B. in Form von Teilzeitarbeitsplätze und flexible Arbeitszeit, z. B. morgens entsprechend der Erkrankung auch später anfangen zu dürfen, solange der Arbeitsbereich das objektiv zulässt. Wir wissen aber nicht, in welchen Paragraphen des Hessischen Antidiskriminierungsgesetz dies verankert werden soll.

Taunusstein, der 24.08.2022

Gezeichnet: Vorstand des Landesverbandes Psychiatrie-Erfahrene Hessen e.V.

Stellungnahme des Verbandes Deutscher Sinti und Roma – Landesverband Hessen zum Hessischen Antidiskriminierungsgesetz (HADG)

Als Hessischer Landesverband Deutscher Sinti und Roma begrüßen wir es, dass mit dem Entwurf für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz (HADG) ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung geltender EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung geleistet wird und dass so Lücken geschlossen werden, die die Bundesgesetzgebung mit dem AGG nicht leisten kann. Das betrifft insbesondere die Anwendung des Diskriminierungsschutzes auf die Bereiche des öffentlich-rechtlichen Handelns. Darüber hinaus begrüßen wir die Möglichkeit des Verbandsklagerechtes, das schon lange von uns und vielen zivilgesellschaftlichen Akteuren gefordert wurde. Wichtig ist auch, dass der Gesetzentwurf vorsieht, dass eine bedarfsgerechte Beratungsinfrastruktur nicht nur gefördert, sondern auch finanziert werden muss.

Benennung von Antiziganismus

Was uns bisher zu kurz kommt, ist die Benennung von Antiziganismus bzw. antiziganistischen Zuschreibungen in §2 HADG.

Wir schlagen daher folgende Änderung vor (gelbe Hervorhebung):

§ 2

Diskriminierungsverbot

Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen, **antiziganistischen** oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, des Familienstandes, des Erscheinungsbilds, des Aufenthaltsstatus sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

Begründung

Bei Antiziganismus handelt es sich um einen eigenständigen Phänomenbereich, der mit der Kategorie Rassismus nicht ausreichend abgedeckt ist, sondern sich aus spezifischen kulturellen, politischen, sozialpsychologischen und biologistisch-rassistischen Quellen speist. Der Begriff Antiziganismus beschreibt die spezifische Form der Diskriminierung, der insbesondere Angehörige der Minderheit der Sinti und Roma über Jahrhunderte ausgesetzt waren und bis heute ausgesetzt sind.

Der Abbau von Diskriminierung von Sinti und Roma und die Aufklärung über Antiziganismus sind erklärte Ziele des Staatsvertrages, den das Land Hessen mit dem Verband Deutscher Sinti und Roma – Landesverband Hessen geschlossen hat und der gerade verlängert wurde

bzw. wird. Mit der Änderung würde folglich auch dem Rechnung getragen, ebenso wie den rechtlichen Grundlagen zum Schutz nationaler Minderheiten seitens der EU und des Bundes.

Wir halten die spezifische Benennung von Antiziganismus für notwendig, um der Tatsache Anerkennung zu verschaffen, dass es der über Jahrhunderte wirksame Antiziganismus war, der die Grundlage für den nationalsozialistischen Völkermord sowie die über Jahrzehnte mangelnde Aufarbeitung der Verbrechen in der Bundesrepublik schuf und bis heute fortwirkt. Gerade die Beteiligung öffentlicher Einrichtungen und Behörden an den Diskriminierungs- und Verfolgungsmaßnahmen hat einerseits historisch tiefe Spuren im Bewusstsein der Minderheit hinterlassen und andererseits wirken dort manche Denk- und Handlungsweisen bis heute fort. (Vgl. Bericht der von der Bundesregierung einberufenen Unabhängigen Kommission Antiziganismus 2021¹) Daher erachten wir es für wichtig, dem mit der Aufnahme des Terminus „antiziganistische Zuschreibung“ Rechnung zu tragen.

Eine explizite Benennung wäre auch wichtig, damit sich Betroffene antiziganistischer Diskriminierung durch das Gesetz angesprochen fühlen.

Darüber hinaus halten wir die Benennung auch für wichtig, um die Sensibilität nicht zuletzt auch unter anderen diskriminierungskritischen Initiativen, Verbänden und Beratungsstellen zu fördern. Unserer Erfahrung nach sind Sinti und Roma bis heute mit spezifischen Formen der Diskriminierung konfrontiert, die nicht in anderen Formen rassistischer Diskriminierung aufgehen und für die selbst in diskriminierungssensiblen Kontexten oft ein Bewusstsein fehlt.

§§11, 12 und 13 - Zusammenarbeit mit Verbänden und Selbstorganisationen

Wir begrüßen, dass der Gesetzentwurf in den §§11 und 12 auf die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt sowie entsprechende Maßnahmen zielt. Auch wenn das im Gesetzestext durchaus berücksichtigt ist, möchten wir an dieser Stelle nochmal deutlich machen, dass es für die Entwicklung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Diversity-Kompetenz dringend erforderlich ist, mit den in Hessen in den verschiedenen Bereichen engagierten Organisationen und Verbänden – allen voran den Selbstorganisationen – eng zusammenzuarbeiten.

Das Gleiche gilt für die in § 13, Abs. 4 angesprochene bedarfsgerechte Beratungsinfrastruktur, die gefördert und finanziert werden soll. Auch hier heißt bedarfsgerecht, Strukturen und Verbände zu berücksichtigen, die das Vertrauen der jeweiligen von Diskriminierung betroffenen Gruppen haben.

¹ Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (Hg.): Perspektivwechsel. Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation. Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus. Berlin 2021.