

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Verfassungs- und Rechtsangelegenheiten, Geschäftsordnung, Verbraucherschutz, Antidiskriminierung

48. Sitzung
13. November 2019

Beginn: 15.36 Uhr
Schluss: 18.06 Uhr
Vorsitz: Holger Krestel (FDP)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der FDP
Drucksache 18/0872

**Präventionsprogramm gegen sexuelle Belästigung im
Kranken- und Pflegebereich**

[0094](#)

Recht

GesPflGleich(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Holger Krestel: Wir kommen zu

Punkt 2 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –
Drucksache 18/1996

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

[0175](#)

Recht

Haupt

Hierzu: Anhörung

Als Anzuhörende begrüße ich jetzt noch mal explizit Frau Eva Andrades – ich lese jetzt die Funktionen nicht noch mal alle vor –, Herrn Jörn Badendick, Frau Vera Egenberger und Herrn Matthias Schlenzka sowie Frau Sabine Schumann. Herzlich willkommen!

Ich gehe davon aus, dass nach § 26 Abs. 7 Satz 4 der Geschäftsordnung des Berliner Abgeordnetenhauses die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. Gibt es darüber Einvernehmen? – Das scheint mir der Fall zu sein. Dann beginnt die Anhörung. Wer möchte zur Begründung sprechen? – Herr Walter, bitte, dann sind Sie jetzt dran mit der Begründung der Anhörung.

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank! – Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Gäste! Ich habe es bereits im Plenum formuliert: Der Wert, die Stärke und die Menschlichkeit unserer offenen Gesellschaft bemisst sich daran, wie sie mit denjenigen ihrer Mitglieder umgeht, die besonders vulnerabel sind, die marginalisiert werden und/oder von Diskriminierung betroffen sind. Es ist daher Aufgabe und Pflicht des Staates, sie vor Diskriminierung zu schützen, nicht aus Gutherzigkeit, sondern weil es ein Menschenrecht ist, frei von Diskriminierung zu leben. Das ist nicht nur ein abstrakter Anspruch, sondern ergibt sich ganz konkret aus der Berliner Landesverfassung, insbesondere den Artikeln 10, 11 und 12, aber natürlich auch aus dem Grundgesetz und entsprechenden internationalen Erklärungen, denen Deutschland beigetreten ist.

Um die geltenden Diskriminierungsverbote durchzusetzen, und zwar europaweit, haben die EU-Mitgliedstaaten zwischen 2000 und 2004 im Rat vier Richtlinien für sich erlassen, die genauere Vorgaben in Bezug auf einzelne Diskriminierungsmerkmale machen und das Instrumentarium zur Durchsetzung der Diskriminierungsverbote auch genau setzen. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem AGG, ist Deutschland 2006 durch die Koalition von CDU/CSU und SPD auf der Bundesebene dieser Verpflichtung nachgekommen, allerdings nicht komplett. Das deutsche Antidiskriminierungsrecht bleibt hinter den europäischen Vorgaben zurück, und der nun vom Senat vorgelegte Beschluss für ein Landesantidiskriminierungsgesetz vermag diese Schutzlücke zumindest in einer Hinsicht zu schließen, indem sich das LADG auf den Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin bezieht.

Berlin erkennt mit diesem Gesetz erstmals an, dass es eine Pflicht zum Schutz seiner Bürgerinnen und Bürgern vor Diskriminierung hat, und wir sind der Überzeugung, dass in seiner Anwendung das LADG nicht zu weniger, sondern zu mehr Rechtssicherheit führen wird. Der erste Senatsentwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz wurde in einem sehr umfangreichen öffentlichen Anhörungsverfahren erörtert, an dem sich viele Nichtregierungsorganisationen Antidiskriminierungsverbände, Antidiskriminierungseinrichtungen, aber auch Personalvertretungen wie die Gewerkschaften beteiligt haben. Viele dieser Stellungnahmen waren öffentlich, deswegen konnten wir die auch alle einsehen und lesen. Ich kann nur sagen, dass diese Anmerkungen und diese fachliche Expertise von unschätzbarem Wert waren, und ich möchte mich dafür auch an dieser Stelle sehr herzlich bedanken. Viele Verbände sind ja heute auch hier. Nun liegt aber dem Parlament der beschlossene Senatsentwurf vor, und ich freue mich, dass wir heute wieder diese Kompetenz der Zivilgesellschaft zugehen haben, um diese Fassung zu bewerten. Ich bin sehr gespannt auf Ihre Stellungnahmen und möchte gleich ganz selbstkritisch eine erste Frage in den Raum werfen: Wo bleibt dieser Gesetzentwurf möglicherweise hinter Ihren hochgesteckten Erwartungen zurück? – Vielen Dank!

Sven Rissmann (CDU): Ich habe dazu eine Frage!

Vorsitzender Holger Krestel: Bitte, Herr Rissmann!

Sven Rissmann (CDU): Ich würde um Erläuterung bitten, warum ein Abgeordneter der Grünen den Gesetzentwurf des Senats hier begründet. Wir haben hier einen Gesetzentwurf des Senats, der jetzt von einem Grünen-Abgeordneten begründet wird. – [Sven Kohlmeier (SPD): Wir tragen den Senat auf Händen!] – Das ist ja ein bisschen abenteuerlich. Wenn, dann müsste ich ja wohl auch dazu Stellung nehmen können. Ich finde es überhaupt bemerkenswert, dass sich hier nicht mal mehr die Mühe gemacht wird, zwischen einem Senatsanliegen und den Abgeordneten der Koalition zu trennen, dass die gesamte gute Ordnung auch der Gewaltenteilung hier vollkommen durcheinander gebracht wird. Zu den abenteuerlichen Ausführungen des Herrn Walter muss ich in der Sache gar nichts sagen, ich sage nur eins: Sie wollten unbedingt diese Anhörung durchführen. Wenn Sie das nicht zur reinen Farce gestalten wollen, dann kann man doch nicht wie Herr Walter das Ergebnis einer Anhörung schon vorwegnehmen. Also er feiert einen Gesetzentwurf, obwohl die Anhörung noch gar nicht durchgeführt worden ist. Das ist einfach nur lächerlich und peinlich. Ich höre mir jetzt die Anhörung an, um zu erfahren, ob meine im Plenum bereits formulierte ablehnende Haltung berechtigt ist oder nicht berechtigt ist. Es ist wirklich lächerlich, was für ein Schauspiel Sie hier bieten. Das ist einfach peinlich. Dann kann man sich das auch sparen mit der Anhörung.

Vorsitzender Holger Krestel: Gut! Okay! Ist so im Protokoll. – Jetzt, bitte, Herr Senator!

Senator Dr. Dirk Behrendt (SenJustVA): Meine Damen und Herren! Liebe Gäste! Ich nutze die Gelegenheit – ich habe das ja im Plenum schon getan –, den Gesetzentwurf kurz vorzustellen. Ich freue mich auch, dass es so viel Interesse gibt. Ich habe Kollegen vom ADNB gesehen, von KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen!, von BeNeDiSK – Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita –, von LSV Selbsthilfe, meine ich, auch und von Each One Teach One auch. Herzlich willkommen! Auch allen anderen ein herzliches Willkommen! Ich lese Ihnen § 1 Abs. 2 des Gesetzes vor, weil er ganz gut ausdrückt, was der Senat mit diesem Gesetz bezweckt. Er lautet wie folgt:

Das Land Berlin stellt sich gesellschaftlichen Ausgrenzungen und Stigmatisierungen entgegen, um eine gleichberechtigte Teilhabe in einer weltoffenen, solidarischen und vielfältigen Gesellschaft zu verwirklichen.

Das bringt ganz gut zum Ausdruck, warum wir Ihnen gerade in diesen politischen Zeiten dieses Gesetz zur Entscheidung vorgelegt haben.

Worum geht es konkret? – Wir wollen die Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, durch dieses Gesetz stärken. Diskriminierung ist auch vorher schon verboten gewesen, daran ändert sich durch das Gesetz nichts, aber wir geben den Betroffenen von Diskriminierung Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche zur Seite. Wir setzen damit auch europäische Antidiskriminierungsrichtlinien um. Die sind in einem ersten Schritt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – das hatte ich ja eben schon erwähnt – des Bundes umgesetzt worden. Das ist vor 12, 13 Jahren passiert. Da gab es die eine oder andere Begleitdiskussion – an die ich mich jetzt auch erinnert fühle –, was das alles bedeutet. Da sind der Privatrechtsbe-

reich und der Arbeitsmarkt geregelt worden. Der Bund konnte natürlich nicht das Handeln der Berliner Landesverwaltung damals regeln. Diese Lücke wollen wir mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz schließen. Wir ermöglichen neben den Schadenersatz- und Entschädigungsansprüchen auch noch die kollektive Rechtsverfolgung, also die Verbandsklage und die Prozesstandschaft, damit diejenigen, die das nicht können oder nicht wollen, sich hier Hilfe suchen können, und werden dann ein Anerkennungsverfahren für Antidiskriminierungsverbände – vielleicht sind ja einige von denen, die heute da sind, auch interessiert, diese Anerkennung zu bekommen – mit dem Gesetz einführen. Wenn sie anerkannt sind, dann können sie diese Rechtsmittel mit den Betroffenen und für die Betroffenen umsetzen.

Wir haben es in der Gesetzesberatung und auch danach noch mit den Beschäftigten der Berliner Verwaltung diskutiert, mit dem Hauptpersonalrat, mit einzelnen Gewerkschaften, und wir haben dort auch das eine oder andere Bedenken gehört. Das nehmen wir sehr ernst. Deswegen beabsichtigen wir zum einen, umfangreiche Schulungs- und Fortbildungsangebote zu machen, damit unsere Mitarbeitenden handlungssicher agieren können. Wir gehen davon aus, dass alle Mitarbeitenden mit uns gemeinsam daran arbeiten wollen, dass wir diskriminierungsfreies Verwaltungshandeln in allen Verwaltungsbereichen stärken und umsetzen. Wir werden auch – da sind wir im Gespräch mit den Personalvertretungen – eine Dienstvereinbarung anstreben, damit die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden hier noch weiter gestärkt werden kann. Das ist die Planung. So Sie es verabschieden, würde es dann ja relativ zeitnah in Kraft treten. Wie gesagt, dann käme das Verfahren der Anerkennung, dann käme die Ombudsstelle, die wir auch dort haben. Die würde dann aufgebaut werden, so Sie uns im Haushalt Mittel dafür zur Verfügung stellen, und diese Dienstvereinbarung kann man natürlich erst abschließen, wenn das Gesetz verabschiedet worden ist.

Da geht es um solche Fragestellungen, wie die Verfahren sind, wenn es Beschwerden gibt. Es passiert auch heute schon durchaus, dass eine Diskriminierung wegen Alter, wegen Behinderung, wegen Geschlecht, wegen sexueller Orientierung – ich will sie nicht alle aufzählen – dort wahrgenommen wird, und es geht darum, wie dann in den Verwaltungen damit umgegangen wird. Die Mitarbeitenden haben Befürchtungen, dass es sich womöglich auf laufende Beförderungsverfahren auswirken könnte – da wird man sehen, wie weit man ihnen diese Befürchtungen nehmen kann – und auch die Frage, ob sie womöglich in Regress genommen werden. Wenn es also einen diskriminierenden Sachverhalt gab und das Land Berlin Entschädigung oder Schadenersatz leistet, dann wird sich mit dem Gesetz an der Frage Regress bei verursachtem Schaden nichts ändern. Da gilt die Beweiserleichterung nicht, und da gilt natürlich auch der alte Verschuldensmaßstab, also nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit gibt es eine Möglichkeit des Regresses. Aber das ist ein Thema, das zu Recht von den Personalvertretungen angesprochen wurde. Das würden wir dann entsprechend ins Werk setzen. Wichtig ist mir das Signal mit diesem Gesetz, dass die Berliner Verwaltung für alle Berlinerinnen und Berliner da ist und alle Berlinerinnen und Berliner von der Verwaltung auch gleichberechtigt behandelt werden mögen. Es bedrückt mich schon, wenn insbesondere die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Erhebungen macht – die erheben ja: Wo erleben Sie Diskriminierung, in welchen Lebensbereichen, in welchen Arbeitsbereichen? Was erleben Sie da aufgrund welchen Diskriminierungsmerkmals? –, und ein relevanter Teil sagt: Wir erleben Diskriminierung im Schulbereich, wir erleben Diskriminierung im Bereich der Leistungsverwaltung, und wir erleben Diskriminierung auch von und gegenüber der Polizei. – Dann kann und darf uns das nicht ruhig lassen, sondern wir sollten gemeinsam – und das ist ein wichtiger Schritt dieses Gesetzes – daran arbeiten, dass das weniger wird. Wir werden nicht jedes Dis-

kriminierungsempfinden der Berlinerinnen und Berliner mit diesem Gesetz aus der Welt schaffen können, aber wir werden ihnen hier Möglichkeiten an die Hand geben. Dann geht es darum, in der Verwaltung eine Kultur des diskriminierungsfreien Verwaltungshandelns zu etablieren, und da bin ich guter Dinge, dass das gelingt, weil es sehr, sehr viele gibt in der Verwaltung, in den verschiedenen Bereichen, die genau daran ein Interesse haben. Das gehört zu einer weltoffenen Stadt wie Berlin dazu. – Ich danke Ihnen.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Dann können wir jetzt in die Anhörung unserer Anzuhörenden einsteigen. Ich würde sagen, wir machen es der Reihe nach, und es beginnt jetzt Frau Andrades. Vielleicht noch für alle ein richtungsgebender Hinweis: Wir müssen ja, wie schon an der Anzahl der Anzuhörenden zu ersehen ist, hier sehr auf die Zeit achten. Also jeder bekommt jetzt hier fünf Minuten Sprechzeit, und danach machen wir eine Fragerunde der Abgeordneten, und dann können Sie darauf noch mal antworten. – Bitte, Frau Andrades!

Eva Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland; Geschäftsführerin): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrter Herr Senator! Sehr geehrte Abgeordnete und Anwesende! Ich freue mich sehr, den Senatsentwurf zum Landesantidiskriminierungsgesetz kommentieren zu dürfen, und das tue ich hier als Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland und als Berlinerin und Juristin, die lange in der Beratungsarbeit tätig war. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland ist ein bundesweiter Fachverband von Antidiskriminierungsberatungsstellen, und eben aus dieser Beratungspraxis heraus – also wir beraten Menschen, die Diskriminierung erfahren – wissen wir, wie und wo Menschen Diskriminierung erleben und welche Erfahrungen sie machen, wenn sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen wollen. Und so wissen wir eben auch, dass Diskriminierung jeden Lebensbereich betreffen kann und so auch staatliches Handeln. In einem Bündnis von 20 Organisationen haben wir gemeinsam den Entwurf von 2018 begrüßt und auch kritisch kommentiert, und dieses Bündnis unterstreicht noch einmal, wie wichtig dieses Gesetz ist und dass es hier nicht um das Recht von Wenigen und Einzelnen geht, sondern dass Diskriminierung sehr viele Menschen betrifft. Entsprechend sind Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsrecht auch kein Minderheitenprivileg, sondern zentrale Aufgabe eines Rechtsstaats.

Ich weiß, dass einige ein LADG für überflüssig halten und sagen: Aber es gibt doch bereits ein Diskriminierungsverbot im Bereich öffentlich-rechtlichen Handelns, nämlich Artikel 3 Grundgesetz und Artikel 10 Landesverfassung. – Also bestehe doch gar keine Rechtsschutzlücke. Diese Ansicht verkennt aber, dass es beim LADG nicht allein um das Diskriminierungsverbot geht, sondern dass das LADG tut mehr. Es definiert verschiedene Formen von Diskriminierung und benennt über die Verfassung hinaus weitere Diskriminierungsgründe. Es normiert verschuldensunabhängige Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche, und – besonders wichtig aus Betroffenenperspektive – es erleichtert den Nachweis der Diskriminierung und schafft mit der Verbandsklage ein Instrument des kollektiven Rechtsschutzes.

Berlin betritt mit der Schaffung eines LADG Neuland und schreibt auch Rechtsgeschichte, denn es ist das erste Bundesland, das diesen Weg geht. Nicht zuletzt setzt Berlin damit gerade in Zeiten, in denen rassistische, antisemitische, antimuslimische und andere menschenverachtende Tendenzen sich verstärken, ein starkes Signal gegen jegliche Form von Diskriminierung. Ich bin auch der Meinung, dass die Einführung eines LADG dazu beitragen kann, dass das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Politik und den Rechtsstaat gestärkt wird. Wer die Gleichheit aller Menschen den Schutz vor Diskriminierung ernst nimmt und konse-

quent denkt, der kann nicht anders, als dieses Gesetz zu begrüßen, und das tun wir außerordentlich. Nichtsdestotrotz gibt es einzelne Punkte, die ich kommentieren möchte. Ich versuche, mich an diese Zeit zu halten, die wirklich sehr kurz ist angesichts des Themas. Aber, wir haben ja noch eine Fragerunde, ich versuche es.

Zum einen zu den Diskriminierungsdimensionen: Es ist gut, dass das LADG hier über die im AGG bekannten Diskriminierungsdimensionen weiter geht. Allerdings möchte ich anmerken, dass es auch Diskriminierungsrealitäten gibt, die hier nicht oder nicht vollständig abgebildet werden. Dazu gehört beispielsweise Gewichtsdiskriminierung. Das nenne ich hier ganz konkret, weil es bereits Beschlüsse gibt von der SPD Berlin und auch von den Frauen von Bündnis 90/Die Grünen, das Gewicht in den Katalog der Diskriminierungsgründe aufzunehmen.

Zu den Ansprüchen auf Schadenersatz und Entschädigung: Wir begrüßen, dass es diese Ansprüche gibt. Das sind wichtige Ansprüche. Es muss möglich sein für Betroffene, diese einfacher als über die bestehenden Amtshaftungsansprüche einzuklagen. Aus der Beratungspraxis wissen wir aber auch, dass die Betroffenen nicht in erster Linie an Entschädigungs- und Schadenersatzansprüchen interessiert sind, sondern erst, wenn der Schaden tatsächlich nicht anders zu beheben ist. In erster Linie geht es den Betroffenen darum, die Diskriminierung zu beseitigen, zu verhindern und für sich und auch für andere Menschen zu erreichen, dass zukünftig keine Diskriminierung mehr geschieht. Von daher kann ich Ihnen sagen, dass sich allein schon aus diesen Gründen die Klagen in diesem Bereich eher gering halten werden, denn in erster Linie geht es darum, die Diskriminierung zu beseitigen, und auch dafür sieht das LADG ja Instrumente vor, nämlich in Form der Ombudsstelle, an die Betroffene sich mit Beschwerden wenden können und wo dann hoffentlich Abhilfe geschaffen werden kann. Das entspricht eben auch den Bedürfnissen der Betroffenen. Die Verwaltung sollte die Möglichkeit haben, wenn es Beschwerden gibt, da Abhilfe zu schaffen, bevor es zu einem Gerichtsverfahren kommt.

Zum Thema Beweislast: Ich weiß, das Thema wurde in den letzten Wochen und Monaten sehr kontrovers diskutiert und auch öffentlich debattiert. Ich möchte hier an dieser Stelle aus der Betroffenenperspektive heraus und aus der Erfahrung aus der Praxis sagen, wie wichtig genau dieses Instrument ist und dass es von zentraler Bedeutung für die Wirksamkeit des Rechtsschutzes ist, denn die Rechtsprechungspraxis, die wir sehen, und die Beratungspraxis, die wir zum AGG haben, zu dem Thema, zeigt, wie schwierig es ist, gegen Diskriminierung vorzugehen. Warum ist das so? – Diskriminierungen können oftmals nur durch Tatsachen bewiesen werden, die eben in der Sphäre der oder des Diskriminierenden liegt. Gerade diese Überlegenheit des Diskriminierenden macht es für die Betroffenen schwer, Tatsachen nachzuweisen, die die Diskriminierung beweisen. Diese Beweisregel, die wir im LADG haben, versucht, genau diese Machtdisparität auszugleichen. Das ist übrigens etwas, was es im AGG schon gibt, was die europäischen Richtlinien vorgeben und was es im Übrigen auch im Landesgleichberechtigungsgesetz gibt. Es ist also keine neue Vorschrift, die erlassen wurde, sondern wir haben Erfahrungen damit. Diese Erfahrungen zeigen wiederum allerdings, dass es selbst mit dieser Vermutungsregelung immer noch sehr schwierig sein wird, Diskriminierung beweisen zu können.

Ich möchte im Vorfeld auch schon auf die Befürchtungen der Polizeigewerkschaften eingehen, denn ich halte sie für unbegründet. Ich möchte ihnen nicht absprechen, dass das LADG und insbesondere die Vermutungsregelung zu Verunsicherung bei Teilen der Beschäftigten

führt, aber ich bin der Meinung, dass diese Bedenken und Verunsicherungen keine Grundlage haben, denn es findet hier tatsächlich keine Beweislastumkehr statt – das wäre schön, das wäre für die Betroffenen einfacher –, sondern der Senat hat hier ganz bewusst eine Beweislastregelung getroffen, die ich für angemessen halte, weil eben dadurch nicht die reine Behauptung ausreichen wird, sondern in einem zweistufigen Verfahren nachgewiesen werden muss und kann, ob eine Diskriminierung vorliegt. Also die reine Behauptung, es wird diskriminiert, wird lange nicht ausreichen, um die Beweislast aufseiten des Landes zu legen. Insofern möchte ich noch mal sagen, dass es hier aus meiner Sicht keine begründeten Befürchtungen gibt. Grundsätzlich möchte ich an dieser Stelle auch empfehlen, eine Evaluationspflicht im Gesetz zu verankern, um im Nachhinein, in einigen Jahren tatsächlich beurteilen zu können, wie sich das Gesetz auswirkt, welchen Nutzen dieses Gesetz hatte und wie an welchen Stellen gegebenenfalls nachjustiert werden muss. Diese Evaluationspflicht fehlt bisher im Gesetz.

Ein weiterer wichtiger Baustein im Gesetz und eine der wichtigsten und drängendsten Forderungen von Akteuren in der Antidiskriminierungsarbeit ist die Einführung einer Prozessstandschaft und der Verbandsklage. Warum ist das so wichtig für den Diskriminierungsschutz? – Auch da können wir in der AGG-Beratungspraxis sehen: Nur die wenigsten Betroffenen gehen gerichtlich gegen Diskriminierung vor, und das aus sehr guten Gründen. Die Kosten eines Verfahrens, möglicherweise jahrelange Belastungen, die Öffentlichkeit, die damit einhergeht oder gehen kann, und oftmals auch ein Mangel an Vertrauen in die Justiz führen dazu, dass die Wenigsten klagen. Vor allem strukturell besonders diskriminierten Personen – bzw. deren rechtlichen Interessen – bleibt so trotz der Unterstützungsmöglichkeiten, die wir im AGG haben, der Zugang zu Gesetz und Recht erschwert. Klagen gegen strukturelle Diskriminierung dürfen einfach nicht auf Einzelpersonen lasten, sondern das ist eine Aufgabe, die nicht Individuen durchstreiten müssen. Wir begrüßen daher sehr, dass beide Instrumente im Entwurf vorgesehen sind, und sind der Ansicht, dass sie ganz wesentliche Bausteine sind, um Betroffene zu entlasten, in Zukunft strukturelle und institutionelle Diskriminierung vor Gericht zu bringen und das Antidiskriminierungsrecht insgesamt damit effektiv zu nutzen und weiterzuentwickeln.

An der Stelle möchte ich betonen, dass diese neuen Instrumente die Aufgaben von Antidiskriminierungsverbänden erweitern werden und sie damit auch eine verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen. Die Frage nach den Kosten einer solchen Verbandsklage und Prozessstandschaft, nach der ausreichenden Finanzierung der Verbände und ihrer personellen Aufstellung dürfte mit darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang die Verbände tatsächlich das Instrument der Verbandsklage und der Prozessstandschaft nutzen. Ich würde davon ausgehen, dass in der jetzigen Situation nur die wenigsten Verbände tatsächlich in der Lage sein werden, diese Instrumente zu nutzen, und plädiere daher dafür, Verbände bei der Finanzierung und bei der Umsetzung auch tatsächlich zu unterstützen. Andernfalls wird es nicht oder nur sehr schwer zu Klagen kommen – auch hier wiederum ganz sicher keine Klageflut.

Die Ombudsstelle hatte ich vorhin schon angesprochen. Ja, es ist richtig, die Ombudsstelle ist eine Stelle, die tatsächlich dafür sorgen kann, dass außergerichtliche Lösungen gefunden werden können. Staatliches Versagen muss auch von einer unabhängigen Seite überprüft werden können. Insbesondere für den Bereich Polizei und Bildung fordern der ADVD und viele andere Akteure seit langem eine unabhängige Beschwerdestelle. Wir möchten zu bedenken geben, dass allerdings verschiedene Faktoren darüber entscheiden, ob die Arbeit der Stelle tatsächlich wirksam sein wird. Insofern frage ich mich, wenn ich lese, dass diese Stelle mit andert-

halb Vollzeitstellen besetzt werden wird, ob dem Genüge getan wird, dass diese Stelle doch einen sehr großen Aufgabenbereich hat, für das ganze Land Berlin zuständig sein wird, für alle Diskriminierungsgründe. Ich gebe zu bedenken, dass das möglicherweise nicht ausreicht und die Stelle nicht diese Aufgaben erfüllen kann, und verweise gerne auf den Datenschutzbeauftragten. Wenn man sich anschaut, wie viele Mitarbeitende dort zum Thema Datenschutz tätig sind – das müssten um die 60, 70 sein –, dann zeigt sich hier doch ein ziemliches Ungleichgewicht, und ich plädiere stark dafür, dass diese Ombudsstelle auch ausreichend besetzt und finanziell ausgestattet wird, um tatsächlich diesen Aufgaben gerecht zu werden.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Das war ein bisschen länger. Wir achten jetzt alle mehr darauf. Der Nächste ist Herr Badendick. – Bitte!

Jörn Badendick (Unabhängige Personalvertretung der Berliner Polizei; Polizeikommissar): Ich verspreche, ich fasse mich etwas kürzer. – Sehr geehrte Damen und Herren! Antidiskriminierung ist nicht nur staatliche Aufgabe, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, und auch die Polizei hat ihren Beitrag dazu zu leisten. Das tut die Polizei auch, und da sind vor allem zwei Aspekte relevant. Auf der einen Seite verfügt die Berliner Polizei innerbehördlich über Anlaufstellen wie Frauenbeauftragte, Diversity-Beauftragte, Personalräte bis hin zu nicht weisungsgebundenen Berufsverbänden und Gewerkschaften. Auf der anderen Seite ist die Polizei nach außen gegenüber dem Bürger an Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz gebunden, welcher Diskriminierung auch verfassungsrechtlich und gerichtlich überprüfbar verbietet. Mein Berufsverband teilt insofern die Einschätzung im Gesetzentwurf ausdrücklich nicht, wonach eine Schutzlücke des Gesetzgebers in Bezug auf Antidiskriminierung besteht. Bei hoheitlichen Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten handelt es sich in der Regel um Verwaltungsakte, die an pflichtgemäße Ermessensausübung gebunden sind. Diskriminierende Erwägungen wie zum Beispiel – und da sind wir uns alle auch einig – beim unzulässigen Racial Profiling sind nach § 40 Verwaltungsgerichtsordnung auf dem Verwaltungsrechtsweg angreifbar. In der Rechtsprechung oder – wir sind im Rechtsausschuss – in der Judikatur existieren auch einzelne Urteile, wo polizeiliche Maßnahmen bereits für rechtswidrig befunden wurden. Insofern ist effektiver Rechtsschutz bereits vorhanden. Es stellt sich also die Frage, warum dann noch ein zusätzliches LADG erforderlich ist.

Das LADG unterscheidet sich von der bestehenden Rechtslage in zwei wesentlichen Punkten: § 7 enthält eine Vermutungsregelung, die im Gegensatz zur gängigen Gerichtsbarkeit eine Beweislastumkehr beinhaltet. Ich würde da gerne eine kurze Fußnote setzen. Ob Sie das Beweiserleichterung oder Beweislastumkehr nennen – damit gibt man dem Kind nur einen anderen Namen, an der Rechtsnatur des Instrumentes ändert sich daran nichts. Es ist eine Abweichung von der gängigen Regelung. Bei Glaubhaftmachung entsprechender Tatsachen muss nicht der Kläger wie in jedem anderen Rechtsgebiet auch den Beweis antreten, sondern der Beklagte den behaupteten Verstoß widerlegen. Auch da noch eine kurze Fußnote: Natürlich ist es etwas Schönes, wenn ich erleichterte Möglichkeiten habe, meine Forderungen durchzusetzen. In der Schießstandaffäre hätten wir die auch gerade gerne. Da sieht es für die Kollegen sehr schlecht aus. Da sind Kollegen, die um ihre Existenz kämpfen, die schwer erkrankt sind und denen ein solches Instrument nicht zur Verfügung steht, während sich diesmal das Land Berlin als Schädiger genüsslich zurückgelehnt und die zwei goldenen Worte des Schädigers spricht: Ich bestreite! – und dann raus aus der Sache ist, während der andere mit unermesslich hohem finanziellem Aufwand beweisen muss. Das sind dramatische Einzelschicksale, die

dahinter stehen. Vielleicht wäre das auch mal etwas für den Rechtsausschuss zu überlegen, ob man nicht da von einer entsprechenden Beweislastumkehr ausgeht.

Aber zurück zum Thema: Eine zweite Abweichung des LADG ist der § 9. Auf dem Verwaltungsrechtsweg ist nur klagebefugt, wer selbst in seinen Rechten verletzt ist. Nach dem Grundsatz des Verbots von Popularklagen ist ein Rechtsschutzbedürfnis erforderlich. Berlin weicht wiederum auf Landesebene von diesen Grundsätzen ab und ermöglicht nach unserer Auffassung unberechtigte Massenklagen. Das dürfte verfassungsrechtliche Fragen bis hin zur Normenkontrolle erforderlich machen. Im Gegensatz zu anderen Behörden oder Einrichtungen auf dem Gebiet des Privatrechts ist die Arbeit der Polizei dadurch gekennzeichnet, dass Dienstleistungen erbracht werden, die der Kunde in der Regel nicht haben möchte. Polizeiliche Maßnahmen sind meist mit Grundrechtseingriffen bis hin zur Anwendung unmittelbaren Zwangs verbunden. Aus den Erfahrungen im täglichen Dienst heraus ist vielen Betroffenen solcher Maßnahmen jedes Mittel recht, sich der Polizei zu erwehren. Vorwürfe von Diskriminierung oder sogar rassistischen Motiven werden nicht selten missbräuchlich erhoben.

Mit Blick auf kürzliche öffentliche Äußerungen des Justizsenators über vermeintliche rechte Netzwerke bei der Polizei werden solche Stereotypen auch noch verantwortungslos befeuert. Hier wünschen wir uns eine Versachlichung der Debatte. Die Kolleginnen und Kollegen sind im Rahmen von Verkehrsüberwachungsmaßnahmen, auf Versammlungen oder in der Kriminalitätsbekämpfung nicht nur mit persönlichen Angriffen konfrontiert, sondern werden regelmäßig mit unberechtigten Beschwerden und Anzeigen überzogen. Prägnant möchte ich auf die Problematik um die Drogendealer im Görlitzer Park hinweisen. Skurrilerweise sind dort selbst Kollegen mit eigenem Migrationshintergrund nicht vor Rassismusrwürfen geschützt. Dies zieht einen in seinen Ausmaßen noch nicht einmal abzuschätzenden Aufwand verschiedenster innerbehördlicher Instanzen nach sich, die jeden Einzelfall zu prüfen und zu dokumentieren haben.

Das geht zulasten des Bürgers und des Sicherheitsanspruchs des Bürgers. Wenn jetzt vermehrt – auch da eine kurze Fußnote – dokumentiert werden muss, dann warten Sie eben beim Verkehrsunfall eine Stunde länger auf den Funkwagen – oder beim Notruf. Das sollte man berücksichtigen. Besonders dramatisch wirken sich solche Umstände auf polizeiliche Einzelstreifen aus. Diese sind aufgrund des eklatanten Personalmangels bei der Polizei auf den Straßen Berlins Alltag. Nicht selten sind gerade solche Einsatzkräfte erst Freiwild für Straftäter auf der Straße und anschließend erneut im Gerichtssaal. Inwieweit spätere gerichtliche Entscheidungen nach dem LADG Präjudizwirkung für andere Verfahren entfalten, ist zur Zeit nicht absehbar. Es ist zu befürchten, dass über das Disziplinarrecht oder die Ingressnahme der spätere Rückgriff auf die einzelne Einsatzkraft erfolgt. Erfahrungsgemäß hält sich der verurteilte Dienstherr über solche Wege zulasten der ihm anvertrauten Mitarbeiter schadlos. Auch da noch eine kurze Fußnote: Wenn ich mich recht erinnere, greift § 839 BGB, der Amtshaftungsanspruch, bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Der Rassismussvorwurf, also mit die schärfste Form der Diskriminierung, ist immer mit Vorsatz verbunden. Insofern steht da gar nichts im Raum, wenn man bereits ein entsprechendes Urteil mit Präjudizwirkung aus dem LADG hat.

Das LADG birgt die Gefahr, dass solchen persönlichen Angriffen Vorschub geleistet wird, indem es Kolleginnen und Kollegen unter Generalverdacht stellt, von dem sie sich aktiv und mit großem bürokratischen Aufwand entlasten müssen. Es steht auch zu befürchten, dass Polizeibeamte künftig im Einzelfall dringend gebotene Maßnahmen aus Angst vor Repressalien unterlassen. Wir teilen die Forderung der Antidiskriminierungsverbände nach einer wirksamen Bekämpfung von Diskriminierung. Einen Gesetzentwurf nach dem Motto: „Der Zweck heiligt die Mittel.“ ohne Berücksichtigung etwaiger negativer Folgen lehnen wir als Berufsverband der Polizei ab. Es ist auch keinem echten Opfer von Diskriminierung geholfen, wenn sich später in anderen Fällen eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme der neuen Regelung herausstellt. – Ich hoffe, ich bin in der Zeit geblieben. Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank auch an Sie! – Dann rufen wir gleich Frau Egenberger auf. – Bitte!

Vera Egenberger (Büro für Gleichbehandlung): Ich bedanke mich für die Möglichkeit, das LADG hier kommentieren zu dürfen. Wenn Sie Diskriminierung noch nicht erlebt haben, werden Sie möglicherweise die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes nicht unbedingt sehen. Wenn Sie Diskriminierungserfahrungen haben, wird diese Notwendigkeit erheblich bewusster. Ich wünsche Ihnen nicht, wenn Sie Diskriminierungserfahrungen noch nicht haben, sie machen zu müssen, doch sollten Sie sie mal erleben, um Ihr Gespür zu entwickeln, was Diskriminierung mit Personen macht, wenn man nach seinem Erscheinen, nicht nach dem, was man tut, sondern danach, wie man aussieht, dass man alt ist, vielleicht eine Behinderung hat, beurteilt oder im schlimmsten Falle auch dafür verurteilt wird. Das ist längst nicht der einzige Grund, warum es ein Landesantidiskriminierungsgesetz geben soll, Herr Walter und Herr Behrendt haben es schon angesprochen: Es gibt Verantwortlichkeiten auf der europäischen Ebene, auch im öffentlich-rechtlichen Handeln, einen Diskriminierungsschutz zu gewähren. Im deutschen Kontext mit einem föderalen System ist es dem Bund nicht möglich, den öffentlich-rechtlichen Bereich abzudecken. Daher ist ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das den Bereich Bildung, Polizei und Verwaltung abdeckt, durchaus sinnvoll und zwingend gefordert. Die Landesverfassung greift hier zwar im Grundsatz, ist aber längst kein

Rechtsmittel, das Betroffene von Diskriminierung nutzen können, und genau dafür ist das Landesantidiskriminierungsgesetz der richtige Schritt.

Ich würde gern drei Punkte aus dem Landesantidiskriminierungsgesetz, aus dem Entwurf, kurz kommentieren wollen. Im Kontext der Beweislasteileichterung scheint es hier durchaus kritische Einschätzungen zu geben. Bedenken Sie bitte, dass Verwaltung in der Regel Rechtsakte, Dokumente und Beweismittel in eigenen Händen hält und die den Betroffenen nicht zur Verfügung stehen. Dass deshalb eine Beweislasteileichterung notwendig ist, scheint den Situationen durchaus geschuldet. Wenn Sie in das Landesgesetz für die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung schauen, gibt es unter § 3 eine Beweislastumkehr. Die ist vor mehreren Jahren in einer sehr ähnlichen Formulierung verabschiedet worden – daran könnte man sich orientieren –, und der Gesetzestext im LADG weicht kaum davon ab. Dort hat es keine Klageflut gegeben, auch nach der Implementierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor 13 Jahren hat es keine Klageflut gegeben. Deswegen sehe ich in diesem spezifischen Kontext, wenn es zur Beweislasteileichterung kommt, nicht die Gefahr, dass das hier im Landesantidiskriminierungsgesetz der Fall sein könnte.

Im Kontext der Verbandsklage würde ich gerne anmerken, dass es sich in der Abgrenzung zur Prozessstandschaft um ein völlig anderes Instrument handelt. Eine Verbandsklage dient dazu, Sachverhalte, bei denen es nicht unbedingt betroffene Person gibt, vorlegen zu können, um eine Feststellung erwirken zu können, dass ein Sachverhalt unangemessen ist. Es bedarf in solchen Fällen keiner Kläger, und es könnte auch keine Entschädigung eingefordert werden. In solchen Fällen können nur Verbände aktiv werden. In Abgrenzung dazu ist eine Prozessstandschaft ein Instrument, das es Betroffenen ermöglicht, ihr Recht, eine Klage zu führen, an einen Verband abzutreten. Also wir sollten das sehr ordentlich auseinanderhalten, da es sich um völlig unterschiedliche Fallkonstellationen handelt.

Ich weiß, dass die Diskussionen innerhalb der jeweiligen Fraktionen da sehr unterschiedlich sind. Es gibt auch Überlegungen, da Alternativen zu erwägen, wobei der Blick auf § 67 der Verwaltungsprozessordnung aus meiner Sicht leider keine Alternative bietet, weil die weit entfernt ist von dem, was die Prozessstandschaft in der Formulierung im Gesetz im Moment bietet und dort zum Beispiel nur der Bereich der Behinderung in sehr eingeschränkten Lebensbereichen zur Verfügung stünde.

Sollten Sie doch noch Zweifel haben, dass es zu vermehrten Klagen kommen könnte: Im Gesetz ist vorgesehen, dass Verbände sich auf eine Liste setzen müssen. Es gibt also einen Verfahrensweg, der abklopft, welche Verbände auf diese Liste kommen können, ob die sachdienlich und funktionsfähig sind und Erfahrung im Themenbereich haben. Diese Liste befürworte ich außerordentlich und glaube, dass damit ein Rechtsmissbrauch durch Verbände gleich null ist oder gegen null geht. – Damit könnte ich auch schon enden und habe vielleicht noch eine halbe Minute für andere freigeschaufelt.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen herzlichen Dank! – Dann Herr Schlenzka, bitte!

Matthias Schlenzka (DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg; Leiter der Abteilung öffentlicher Dienst und Beamtenrecht): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Sehr geehrter Senator! Herzlichen Dank, dass der DGB hier seine Punkte zu dem Landesantidiskriminierungsgesetz vortragen kann! Ich hoffe, meine Stimme hält durch.

Ich bin ein bisschen erkältet. Für den Notfall habe ich hier solche komischen Kaugummis, also das ist keine Missachtung, die müsste ich dann einfach nehmen.

Das Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin ist, wie hier schon gesagt wurde, deutschlandweit ein einmaliges Projekt. Das Gesetz setzt eine Debatte fort, die wir mit dem AGG vor vielen Jahren, für viele Antidiskriminierungsverbände unbefriedigend, beendet haben. Das AGG kennt kein Verbandsklagerecht und lässt auch andere Schutzlücken offen. Dahinein stößt jetzt das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz. Die Debatten, die ich in den letzten Wochen zu dem Thema wahrgenommen habe, waren zum Teil nicht immer auf dem sachlichsten Niveau und zum Teil auch emotional. Ich glaube aber, dass es ganz wichtig ist, dass wir hier wieder zu einer Sachdebatte kommen und beide Seiten sehen, also sowohl die Notwendigkeit, dass das AGG einfach nicht ausreicht, als auch vielleicht die eine oder andere Rechtsfolge, die befürchtet wird, mit im Blick behalten.

Ausgangslage ist erst einmal folgende Annahme: Völlig zu Recht hat der Bürger/die Bürgerinnen einen Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Umgang der Verwaltung mit ihm/ihr. Da kann das Landesantidiskriminierungsgesetz tatsächlich eine wichtige Ergänzung zum AGG sein. Es schließt eine Schutzlücke, zum Beispiel – das wurde ja schon genannt – durch die Einführung eines Verbandsklagerechts. Darauf will ich mich jetzt auch konzentrieren, denn dieses Verbandsklagerecht ist in der Tat ein wichtiger Punkt, weil es insbesondere die strukturelle Diskriminierung in Angriff nimmt. Strukturelle Diskriminierungen sind deshalb besonders belastend für Menschen, weil sie sich dagegen in der Regel relativ wenig wehren können. Sie haben vielleicht nicht die Ressourcen, sie haben auch nicht die Energie, sich dagegen zu wehren, aber strukturelle Diskriminierungen sind oft sehr belastend und treffen auch eine ganze Anzahl von Menschen. Da geht es also nicht nur um eine Minderheitenproblematik. Deswegen ist es gut, dass mit einem Gesetz ein Verbandsklagerecht eingeführt wird.

Sehr wichtig in dem Zusammenhang ist auch die Ombudsstelle, die eigentlich als Aufgabe hat, den Klageweg schon mal so ein bisschen zu umgehen und viele Probleme, die entstanden sind, vorab zu klären. In der Tat stellt sich aber auch mir die Frage, wie diese Ombudsstelle in Berlin ordentlich arbeiten können wird. Das wird, glaube ich, nur funktionieren, wenn sie finanziell ausreichend und auch personell einigermaßen gut und aufgabengerecht ausgestattet ist.

Trotzdem noch ein paar kritische Anmerkungen: Für den Erfolg des Landesantidiskriminierungsgesetzes ist es grundlegend wichtig, dass wir uns auch die Rechtsfolgen und die Probleme, die sich daraus ergeben können, mit anschauen und dass wir auch die Sorgen, die die Beschäftigten haben, ernst nehmen. Wir kriegen im DGB eine ganze Reihe von Rückmeldungen dazu, dass es negative Auswirkungen geben wird – § 7 hierzu ist ja schon mehrfach genannt worden. Ich glaube, dass die Verunsicherung der Beschäftigten hauptsächlich auch damit zu tun hat, dass sie überhaupt nicht wissen, wie sie mit dieser Regelung in der Zukunft umgehen sollen. Deswegen haben wir schon relativ früh gefordert, dass es hier einen Regelungsmechanismus geben muss. Im Moment gibt es keinerlei Regelung des Verwaltungsverfahrens, das ist ein großes Problem, und es gibt auch keinerlei Schutzmechanismen für die Beschäftigten oder Anhörungsrechte in irgendeiner Form. Das alles gibt es im Moment nicht. Es gibt nur den Gesetzentwurf, und im Prinzip weiß selbst ein Dienststellenleiter ab dem 1. Januar im Moment noch nicht, wie er dann mit solchen Verfahren umgehen soll.

Das führt aus unserer Wahrnehmung heraus zu ganz erheblichen Verunsicherungen bei den Beschäftigten, und auch die Dienststellen stehen vor einer ganzen Reihe von Herausforderungen. Sie müssen jetzt in einem Rechtsstreit das Verwaltungshandeln dokumentieren, müssen also nachweisen, wie gehandelt wurde. Im Übrigen müssen Tausende von Beschäftigten in den nächsten Wochen und wahrscheinlich auch Jahren – das dauert wahrscheinlich eine Weile – weitergebildet werden. Das ist aus meiner Sicht ein ganz wichtiger Punkt, denn wir wollen ja mit diesem Gesetz eigentlich Diskriminierung verhindern, und Diskriminierung verhindern wir nur, wenn wir gar nicht erst solche diskriminierenden Umstände aufbringen. Ich glaube, dass eine ganze Reihe von wahrgenommenen Diskriminierungen einfach aus Unwissenheit von Beschäftigten geschieht oder – ein anderer Punkt – zum Teil auch die Umsetzung von möglicherweise diskriminierenden Rechtsregelungen sind, also Gesetzen oder Rundschreiben, an die die Beschäftigten einfach gebunden sind und sich dann so verhalten, wie es möglicherweise in einem Rundschreiben drinsteht. Es ist im Übrigen im Nachgang dann noch eine Aufgabe des Abgeordnetenhauses, sich die Rechtsvorschriften in Berlin genau anzugucken nach solchen möglichen Diskriminierungsbereichen.

Fazit: Wir als DGB plädieren dafür, dass das verwaltungsinterne Verfahren landeseinheitlich geregelt wird. Dabei ist es sehr wichtig sicherzustellen, dass die im Gesetz verankerte prozessuale Beweislastentlastung nicht den Haftungsrahmen der Beschäftigten aushebelt. Also wir sind uns, glaube ich, einig darüber, dass das unterschiedliche Dinge sind, aber das muss man klarstellen. Hierfür wäre möglicherweise auch eine klarstellende Regelung im Landesantidiskriminierungsgesetz hilfreich, in der man einfach noch mal darauf hinweist, dass das eine mit dem anderen nichts zu tun hat. Wo das dann stattfindet, muss man sehen, aber das halte ich an der Stelle nicht für unwesentlich. Der DGB regt dringend an, dass das gesamte Verwaltungsverfahren in einer umfassenden Dienstvereinbarung zwischen dem Land Berlin und dem Hauptpersonalrat geregelt wird, und außerdem – das ist jetzt vielleicht neu – würden wir auch anregen, dass analog zu der Ombudsstelle eine sogenannte unabhängige Beratungsstelle auch für die Beschäftigten eingerichtet wird. Ich glaube, dass es, wenn es in Zukunft Fälle geben wird, sowohl bei der Personalvertretung oder überhaupt bei den Mitarbeitervertretungen als auch bei den Beschäftigten eine gewisse Ratlosigkeit gibt: Was soll ich denn jetzt machen? An wen soll ich mich jetzt wenden? Wie soll ich mich verhalten? – Um den Problemen, die sich daraus ergeben, zu begegnen, wäre es gut, wenn wir in Berlin eine zentrale Beratungsstelle haben, wo sich die Leute hinwenden können, wo sich auch Personalvertretungen hinwenden können, denn möglicherweise ist es für die auch kein Massenphänomen. Da gibt es vielleicht mal einen Fall oder zwei, drei Fälle, und dann stehen die jedes Mal vor der Frage: Wie machen wir das jetzt hier eigentlich? – Also diese unabhängige Beratungsstelle ist neben der Dienstvereinbarung relativ wichtig. Die Frage, was das beinhaltet, welche Aufgaben die haben soll, mit welchen Ressourcen und Kompetenzen sie ausgestattet wird – all das kann man vielleicht auch im Rahmen dieser Dienstvereinbarung zwischen dem HPR und dem Land Berlin regeln. Insofern bin ich auch sehr dankbar, Herr Senator, dass es da schon erste Gespräche zwischen dem HPR und Ihnen gibt.

Ich bin im Prinzip fertig, würde aber gerne noch auf Ihre Anmerkung eingehen. Sie haben ja darum gebeten, dass wir vielleicht noch ein paar Sachen beschreiben, wo wir sagen, da fällt das Gesetz eigentlich hinter unsere Erwartungen zurück. Da habe ich einen Punkt, und zwar ist das § 3 Abs. 2. Da geht es um den Geltungsbereich, und zwar um den Geltungsbereich in Bezug auf privatrechtlich organisierte Einrichtungen des Landes Berlin, die im Eigentum von Berlin stehen. Um mal das Kind beim Namen zu nennen: Das ist der ganze Klinikbereich, der

privatrechtlich organisiert ist, und das sind die ganzen kommunalen Wohnungsbaugesellschaften und wahrscheinlich noch viele andere kleinere Träger und Einrichtungen, die wir jetzt gar nicht auf dem Schirm haben. Unsere Beratungspraxis zeigt, dass es in diesen Einrichtungen auch und gar nicht so selten zu Diskriminierungserfahrungen von chronisch kranken oder behinderten Menschen kommt, gerade im Klinikbereich. Ich glaube, dass es sehr sinnvoll wäre, wenn wir diese privatrechtlich organisierten Einrichtungen ein bisschen stärker an dieses Landesantidiskriminierungsgesetz binden. Der jetzige Gesetzentwurf ist da leider ein bisschen weichgespült. Es gab eine Vorgängerversion, die sich sehr stark an dem Landesgleichstellungsgesetz orientiert hat. Ich glaube, es war § 1a, der gesagt hat, dass in diesen Einrichtungen die Ziele und die Grundsätze dieses Gesetzes sicherzustellen sind. Das muss man dann wahrscheinlich über die Aufsichtsorgane oder vielleicht auch über Vereinbarungen machen, wie das auch mit den Wohnungsbaugesellschaften schon gemacht worden ist. Jedenfalls plädieren wir dafür, dass es da eine etwas stärkere Bindungswirkung in Richtung privatrechtlicher Organisationen gibt. – Dann danke ich Ihnen erst mal für die Aufmerksamkeit und stehe noch für Rückfragen zur Verfügung, insbesondere vielleicht auch, falls es noch Fragen zu der Rahmendienstvereinbarung gibt, die da geplant ist. Herzlichen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Herr Schlenzka! – Dann hören wir jetzt hier last but not least Frau Schumann. – Bitte!

Sabine Schumann (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband Berlin; stellvertretende Landesvorsitzende): Guten Tag, Herr Vorsitzender! Guten Tag, Herr Senator! Liebe Abgeordnete! Auch ich danke erst mal für die Möglichkeit, dass ich hier für die Deutsche Polizeigewerkschaft Stellung beziehen darf. Im Vorfeld dieser Anhörung haben Sie sich ja sicherlich schon alle mit der Tatsache vertraut gemacht, dass die Gewerkschaften der Polizei den Gesetzentwurf generell ablehnen. Ich will auch erklären, warum. Für mich hat sich das Problem folgendermaßen dargestellt: Wir alle haben hier sofort ohne jede Kommentierung das Wort „Schutzlücke“ in den Mund genommen. Da habe ich mich natürlich mit meinen Kolleginnen und Kollegen gefragt: Wie groß ist denn diese Schutzlücke? – und bin dann auf die Suche gegangen und habe mir aus unseren Beschwerdevorgängen – ich gehe mal ein bisschen weiter zurück – aus dem Jahr 2017 mal die Beschwerden gegen die Berliner Polizei herausgenommen. Wenn ich mir vorstelle, dass wir jeden Tag Tausende Amtshandlungen durchführen – über das Jahr gerechnet dürften es Millionen sein –, schlagen 1 944 Beschwerdevorgänge zu Buche. Das hört sich erst mal viel an. 2017 wurde sogar der Passus der Diskriminierung eingeführt, und da bleiben dann noch 25 Beschwerdevorgänge übrig. Da könnte man denken: Oha, 25 Vorgänge sind 25 zu viel! – Da gebe ich Ihnen recht, aber in Prozent sind es dann 1,3 Prozent. Wenn wir jetzt diese 1,3 Prozent nehmen und versuchen, sie noch mal aufzudröseln, dann stellen wir fest, dass nur 13 Prozent davon am Ende des Verfahrens als berechtigt eingestuft worden sind. Wir rechnen das jetzt mal um und kommen auf drei Vorgänge im Jahr. Drei Vorgänge im Jahr, und wir müssen jetzt mit dem Entwurf eines Gesetzes rumwursteln – so möchte ich es mal sagen – und stellen uns natürlich die Frage, inwieweit die Wertschätzung von Beamten des öffentlichen Dienstes gerade in Berlin erheblich gelitten hat. Jetzt sind wir hier natürlich in Berlin und sagen, diese Schutzlücke soll also das Gesetz schließen. Ich bin völlig bei Ihnen, auch in meiner Rolle als Frauenvertreterin und Personalrätin in der Berliner Polizei, dass wir gegen Diskriminierung vorgehen müssen. Ich weiß nicht nur, welche Möglichkeiten der Diskriminierung es gibt, sondern ich weiß auch, wie sie sich anfühlen, und da glaube ich, dass dieses Gesetz genau diese Lücken nicht schließt.

Im Vorfeld ist schon deutlich geworden, dass die Berufsvertretungen zu dem Entwurf gehört worden sind, leider nicht alle. – Herr Senator! Sie scheinen da offensichtlich Lieblingsgewerkschaften zu haben. Es ist auch ein Punkt, der mir persönlich am Herzen liegt, Ihnen zu sagen: Ein Stück weit diskriminierend ist das auch. Jetzt habe ich hier die Möglichkeit, und ich nutze sie auch: Die einzelnen Regelungen in diesem Entwurf sind aus vielerlei Hinsicht möglicherweise darauf ausgerichtet, die öffentliche Verwaltung in Misskredit zu bringen. Es steht im Raum, dass per se – Sie haben die Zahlen noch im Gedächtnis – von den Beamten, Angestellten und Tarifbeschäftigten Diskriminierung ausgehen wird. Das ist ein Narrativ, das sich wahrscheinlich auch festsetzen wird. Wir sind schon per Gesetz dazu verpflichtet, die Rechte der Bürger zu schützen. Wir haben auch viele Vorschriften. Auch das Land Berlin hat Vorschriften, wie wir den partnerschaftlichen Umgang miteinander pflegen und auch ausbauen wollen. Wie gesagt, ob dieses Gesetz dieses zu leisten vermag – ich habe da so meine Zweifel und meine Kollegen auch.

Ich möchte näher auf die Regelungen im Einzelnen eingehen: Wenn ich § 7, § 9, Verbandsklagerecht, den Schadenersatz in § 8 und die Ombudsstelle mal zusammen nehme, dann muss ich sagen, die korrespondieren alle miteinander, und ich bin mir ziemlich sicher, dass irgendwann der Petent den Leuten, die in der Ombudsstelle sitzen, schon glaubhaft machen wird, dass er diskriminiert worden ist. Die Frage ist: An welcher Stelle sind wir dabei? Dann haben die natürlich umfangreiche Rechte. Die können die Akten einsehen, die verlangen Stellungnahmen, und das ist genau das Problem, das die Kolleginnen und Kollegen, die auf der Straße Dienst versehen, jetzt schon im Kopf haben müssen. Ich nehme jetzt mal nicht das Beispiel aus dem Görlitzer, ich nehme mal einen anderen Fall, nämlich dass ein Beschäftigter der Berliner Polizei nachts Streife fährt und über Funk die Meldung kriegt: Da ist ein schwarzes Fahrzeug, könnte im Verdacht stehen bei einem Banküberfall. – oder wie auch immer. Jetzt hält er dieses Fahrzeug an, und jetzt steigen Personen aus, die sagen: Oh, Sie haben mich wohl nur angehalten, weil ich eine andere Hautfarbe habe. – Wissen Sie, der Prozess dauert sehr lange, bis der Vorwurf wieder bei dem Kollegen auf dem Tisch ist. Wir schreiben uns praktisch die Finger wund, die Kollegen werden natürlich mit diesem Gesetz auch arbeiten können, nur der Verwaltungsaufwand wird sich erheblich erhöhen, weil wir nicht wissen, wie sich der Fall in der Praxis nachher entwickelt. Also per se sind wir gleich schon wieder in der Rolle, dass die Tatsachen, die andere schaffen und wo wir keine Möglichkeit haben, vorher mit diesen zu arbeiten und uns dagegen zu wehren, im Raum stehen.

Die Kollegen werden natürlich nachher auch selbst klagen und Rechtsbeistände suchen bei Gewerkschaften und Berufsverbänden, und in der Praxis wird es dann nachher so aussehen, dass wir an die Ombudsstellen Äußerungen und Stellungnahmen schicken. Es wird nicht weniger Verwaltungsaufwand, und die Einsatzkräfte werden letztendlich in die Defensive gedrängt. Sie werden mit dem Vorwurf der Diskriminierung belegt. Wir hoffen einfach darauf, dass die Justiz nachher sorgsam mit diesen Vorgängen umgeht und die Entscheidungen fällt. Dann liegen allerdings wahrscheinlich Zahlen zugrunde, wo es uns schwerfällt, diese Beschwerden zu bearbeiten, die natürlich auch ein Stück weit angeheizt werden durch die Schadenersatzansprüche. Die Ombudsstelle, der Verbandsklageweg, dieser in sich korrespondierende Kreislauf, wo alle Interessen gleichgelagert sind, könnte uns echt ins Trudeln bringen.

Die Verwaltung wird verunsichert, und ich gebe zu bedenken, dass wir uns mit den Kontakten in bestimmte Milieus in zusätzliche Schwierigkeiten bringen werden. Wir wissen alle, die Presse ist ja voll davon: Wenn das erst mal Schule macht und wir uns dann gegen diese Vor-

würfe wehren müssen, weil wir Leute kontrollieren – – Unsere Maßnahmen fußten bisher zweifelsfrei auf Recht und Gesetz. Bei den Ausnahmen möchten wir natürlich immer, dass da eine Klärung herbeigeführt wird. Aber die jetzt zur Regel zu machen und über alle Beschäftigten drüberzustülpen, das finde ich echt am falschen Ende angesetzt.

Der Herr hatte gefragt, ob wir Wünsche haben. Aus meiner jetzigen Einschätzung heraus muss ich Ihnen sagen: Dieser Entwurf schießt weit übers Ziel hinaus, und in der Form, wie er uns vorliegt, können wir ihn nur ablehnen. – Danke schön!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Dann werde ich jetzt die Fragerunde eröffnen. Es liegen bereits Wortmeldungen vor. Als Erster hatte sich Herr Rissmann gemeldet. – Bitte!

Sven Rissmann (CDU): Danke, Herr Vorsitzender! – Ich danke den Anzuhörenden, auch dafür, dass wir uns – bislang jedenfalls, und ich hoffe, das bleibt so – sehr sachlich über ein Thema, über ein Vorhaben unterhalten konnten, das doch sehr wahrscheinlich auch unveröhnliche Positionen gegenüberstellt. Wenn ich das richtig sehe, hat der Senat ja Stellung genommen. Ich hätte daher auch Fragen an den Senat. Ich nehme an, dass das zulässig ist. Ich würde zum Abschluss vom Senat gerne hören, ob er vor dem Hintergrund gerade der zuletzt gemachten Ausführungen von Frau Schumann überhaupt noch eine Relevanz in seinem Vorhaben sieht. Hier sind ja Zahlen genannt worden. Die deuten doch darauf hin, dass dieser enorme Aufwand, der hier betrieben wird, und die enormen Mittel, die Sie zum Teil schon in den Haushalt eingestellt haben, womöglich nur für wenige einzelne Fälle gelten können, die man offenbar an einer Hand abzählen kann.

Ich frage den Senat darüber hinaus: Es gab hier im Rahmen der Haushaltsberatungen noch hektisch eine Einfügung in unseren Einzelplan. Sie haben nun angekündigt, dass Sie sich Schulungen von Mitarbeitern und Dienstvereinbarungen usw. vorstellen. Mit welchem Kostenrahmen wird hier überhaupt gerechnet, und ist er jetzt realistisch im Einzelplan, der in diesem Jahr zur Beschlussfassung ins Plenum gelangen soll, abgebildet?

Dann sei mir eine Vorbemerkung erlaubt, die mir wichtig ist. Ich kann ja nur zu dem Instrument der Öffentlichkeit greifen, die ja heute zum Glück auch einigermaßen vertreten ist. Meine Fraktion, meine Mitarbeiterin und ich, wir haben mehrere Absagen von gewünschten Anzuhörenden erhalten, weil diese Sorge hatten, berufliche Nachteile zu erlangen, würden sie hier ihren Standpunkt öffentlich machen. Das sind Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin, die wir angefragt haben in ihrer Eigenschaft als Vertreter von Vereinigungen, berufsständischen Organisationen und Gewerkschaften, die teilweise sofort, manchmal nach einiger Prüfung gesagt haben, sie möchten das nicht, weil sie konkret mit beruflichen Nachteilen rechnen. Das ist nicht nur Diskriminierung, sondern das führt dazu, dass wir zu Denkverboten gelangen, die ich eklatant und gefährlich finde. Umso mutiger finde ich es, dass es auch Vertreterinnen und Vertreter gibt, die sich differenziert bzw. auch kritisch zu diesem Senatsvorhaben geäußert haben.

Das knüpft direkt daran an, was Frau Andrades eingangs sagte. Ich habe mir das aufgeschrieben. Sinngemäß war die Aussage: Wer gegen Diskriminierung ist, kann nur für diesen Gesetzentwurf sein. – Das zeigt genau das Problem in der Debatte. Jeder, der hier etwas Kritisches sagt, ist für Diskriminierung. Und es wird jetzt auch so laufen, dass die Vertreter der Regierungskoalition bei sachlicher Kritik, die an diesem Vorhaben geäußert wird, uns ande-

ren, womöglich auch den Anzuhörenden, vorhalten werden, man wolle irgendjemanden diskriminieren. Das ist alles Quatsch. Vielmehr haben Sie, die Regierungskoalition bzw. der Senat, besser gesagt, ein handwerklich schlecht gemachtes Gesetz vorgestellt, das einfach nur dazu dient, grüne Klientel in ihrer Fantasievorstellungen zu befriedigen. Eine praktische Notwendigkeit dafür gibt es nicht.

Ich frage daher Frau Andrades – Sie sagten, sie seien auch Juristin –: Ist es nicht so, dass es prägend ist für unsere Rechtsordnung, dass nicht das sehr in der Natur der Sache liegende subjektive Gefühl eines Einzelnen, wie etwas sein könnte, maßgeblich sein kann, sondern die objektiv nachvollziehbare Tatsache, ob jemand unrechtmäßig behandelt worden ist oder nicht? Wenn man nämlich, wie Ihr Verband das offenbar tut – – Ich habe mir gerade parallel die Homepage angeschaut, da sprechen Sie Ihr Publikum an mit: Fühlen Sie sich diskriminiert? – Es kann ja kein Maßstab in einer Rechtsordnung sein, ob sich jemand diskriminiert fühlt, sondern maßgeblich kann doch nur sein, ob so etwas tatsächlich geschieht und ob solche Tatsachen dann eben auch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit bewiesen werden können. Meine Kritik und auch meine Frage schließt sich an die beiden Damen auch insofern an. Wenn ich mir ad hoc anschau, wie zum Beispiel das Adhäsionsverfahren im Strafverfahren geregelt ist – das bedeutet, dort ist einem Opfer einer Straftat ein Schaden entstanden, in aller Regel ein materieller Schaden, weil Gegenstände kaputtgegangen sind, aber auch vor allem körperliche Schäden, wo ein Schmerzensgeld in Betracht kommen kann –, da hat der Gesetzgeber schon vor langer Zeit vorgesehen, dass man diese Verfahren im Strafprozess verbinden kann. Dennoch ist es aber so, dass auch da das Opfer den Schaden natürlich darlegen und beweisen muss, weil es eben der Grundsatz unserer Rechtsordnung ist, dass jemand, der einen Anspruch stellt, diesen Anspruch auch darlegen und beweisen muss und es davon nur in ganz wenigen Fällen eine Ausnahme geben kann.

Und stimmen Sie mit mir überein, dass mit diesem Gesetzentwurf eine Person schlechtergestellt wird, bei der in einem strafgerichtlichen Verfahren bereits richterlich festgestellt wurde, dass sie Opfer der Straftat war, gegenüber einer Person, die sich diskriminiert fühlt? Stimmen Sie mir da zu oder nicht? Wenn ich dieses ganze Thema der Beweislastumkehr weiter aufgreife, dann würde ich auch gerne fragen, ob Sie meiner Forderung, die ich jetzt ad hoc mal erhebe – unüberlegt – zustimmen würden, dass wir im Bereich der Bekämpfung der organisierten Kriminalität Beweislastumkehrungen brauchen? Stimmen Sie mit mir überein, dass wir in vielen Bereichen schwerwiegender Kriminalität die Probleme faktisch nicht immer und jedenfalls nicht ausreichend angreifen und aufgreifen können, weil wir eben nicht in der Lage sind, in vertretbaren Umständen, mit den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und mit den gesetzlichen Grundlagen dort einen Beweis zu führen? Und wenn das so nötig ist, würden Sie mich dabei unterstützen, wenn ich für die Bekämpfung der organisierten Kriminalität jetzt auch eine Beweislastumkehr fordere?

Eine weitere Frage, die ich stelle, ist: Stimmen Sie mit mir überein, dass gerade bei Adressaten hoheitlicher Maßnahmen – das sind vor allem Maßnahmen unserer Polizeibeamten, die ja im Zweifel auch konflikträchtig sind, das liegt in der Natur der Sache –, und das sind Maßnahmen, wo wir als Gesetzgeber auch ein Unmittelbarer-Zwang-Gesetz und ein ASOG vorsehen, das heißt, wir ermächtigen diese Beamten auch, wenn es sein muss, Gewalt anwenden zu dürfen, und stimmen Sie mit mir nicht überein, dass eine Person, die unter Umständen eben Adressat einer solchen hoheitlichen Maßnahme, unter Umständen sogar verbunden mit notwendiger Gewalt wird, dass diese Person nicht ein gesteigertes Interesse, eine gesteigerte Motivation, meinetwegen vielleicht sogar unterbewusst, haben könnte, diesem handelnden Beamten, der im Übrigen in Ihrem Auftrag handelt, dann zu unterstellen, er würde das aus sachfremden Erwägungen tun, weil derjenige einen Migrationshintergrund hat, ein Mann ist, eine Frau ist, schwul ist, heterosexuell ist, was auch immer? Ich will damit sagen: Stimmen Sie mit mir nicht überein, dass in der Natur der Sache liegend dort nicht per se eine Motivation besteht, diesen handelnden Personen vorzuwerfen, dass sie aus sachfremden Motivationen tätig werden?

Schließlich habe ich an die vertretenen Anzuhörenden noch die Frage, ob jemand von Ihnen Interesse daran hätte, sich listen zu lassen für eine Tätigkeit im Rahmen dieses Verbandsklagerechts, das hier vorgesehen ist? – Das ist auch sehr ungewöhnlich für unsere Rechtsordnung. Es wird ja immer weiter betrieben, dass man die Möglichkeiten von Verbandsklage erweitert. Auch das ist ein Bruch mit unserer Rechtstradition. Das ist ja hier vorgesehen, und darum würde mich von den Verbandsvertretern interessieren, ob sie da mitmachen wollen, ob sie da auch tätig werden wollen, ob sie solche Aufgaben dann wahrnehmen wollen und ob sie sich davon finanzielle Vorteile erhoffen.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Herr Rissmann! – Als Nächster ist Herr Schlüsselburg auf meiner Liste. – Bitte!

Sebastian Schlüsselburg (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich möchte mich vor allen Dingen nach dem Sinn und Zweck der Anhörung hier darauf beschränken, Fragen zu stellen zu Punkten, die ich mir notiert habe. Ich möchte mir aber vorweg, wenn Sie gestatten, erlauben, einen Punkt anzusprechen, der mir persönlich und auch meiner Fraktion wichtig ist. Herr Badendick hat in seiner Stellungnahme eine Wortwahl verwendet, indem er davon gesprochen hat, dass es zu Situationen kommen kann, in denen Polizistinnen und Polizisten vor

Gericht – Zitat – „Freiwild“ sind oder werden. Diese Wortwahl erschüttert mich. Wenn man den Duden konsultiert, dann ist die Bedeutung des Begriffs „Freiwild“: Personen, die der Willkür anderer Menschen schutzlos preisgegeben sind. Ich weise hier – ich hoffe, im Namen aller Fraktionen – ausdrücklich zurück, dass vor unseren Gerichten irgendjemand der Willkür schutzlos preisgegeben ist. Diese Formulierung ist geeignet, Richterinnen und Richter, auch Anwälte und andere Gerichtseteiligte zu beleidigen, und ich würde mir wünschen, dass Sie sich bei diesen Menschen für diese Wortwahl entschuldigen. Ich weise auch darauf hin, dass wir uns zumindest meiner Meinung nach in einer Situation befinden, in der es zu immer größeren Infragestellungen oder auch Angriffen, auch sprachlicher Art, auf den Rechtsstaat und seine Institutionen kommt, und halte es für sehr bedenklich, dass dann auch in Anhörungen mit solchen Formulierungen dieser Entwicklung Vorschub geleistet wird. Ich finde, das kann man jedenfalls in einem Rechtsausschuss eines Parlamentes an dieser Stelle so nicht stehenlassen.

Jetzt komme ich zu meinen zwei Fragen, die ich notiert habe. Ich gehe davon aus, dass Herr Schatz, unser Sprecher für Antidiskriminierung, noch tiefer einsteigen wird. Ich habe mir zu dem Punkt Gewichtsdiskriminierung ein Stichwort aufgeschrieben, das von Ihnen eingangs erwähnt wurde, und wollte gern wissen, wie man das, sollte man dieser Überlegung nähertreten, ausgestalten müsste und was das vor dem Praxishintergrund bedeuten würde. Also haben Sie aus Ihrer Verbands- oder auch gewerkschaftlichen Arbeit – das geht dann an alle – da inzwischen Indizien gewonnen, dass wir hier ein gesteigertes Fallaufkommen haben?

Dann habe ich noch eine Frage. Ich hatte mich vor einiger Zeit im Wege einer Schriftlichen Anfrage bemüht, die Kostenentwicklung bei der Staats- und Amtshaftung insgesamt im Land Berlin in Erfahrung zu bringen, und musste leider zur Kenntnis nehmen, dass die Senatsfinanzverwaltung geantwortet hat, dass es dazu keinen Datenbestand, weder haushaltstechnisch noch anderweitig, gibt. Das verwundert mich sehr, weil ich aus meiner Arbeit im Deutschen Bundestag gewohnt bin, dass das auf der dortigen Ebene sehr wohl und sehr detailliert erfasst wird und zum Teil auch, zumindest als Gesamtzahl, für die Bundesländer aufgeliefert werden kann. Insofern würde ich jetzt erst mal auf der Suche nach der Entwicklung von Staats- und Amtshaftungsfällen gern wissen, ob Sie aus Ihrem Bereich heraus Kenntnis davon haben, dass es für die Bereiche, die Sie überblicken können, in den letzten Jahren einen signifikanten Anstieg gegeben hat. Das frage ich deswegen, weil ich die Vermutung habe, dass wir auch für den Fall des Landesantidiskriminierungsgesetzes keine – in Anführungszeichen – Welle auslösen würden. Aber ich kann das leider nicht verifizieren, weil ich vom Senat die Zahlen – zumindest im Moment – nicht habe. Vielleicht könnte ich von Ihnen ein bisschen Erhellung für diesen Bereich bekommen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Der Nächste auf der Liste ist Herr Fresdorf. – Bitte!

Paul Fresdorf (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Schlüsselburg! Ich finde es sehr beruhigend, dass nicht nur die Opposition solche Antworten bekommt: Uns liegen keine Daten vor. – Das ist ja eine übliche Antwort des Senats auf viele Anfragen. Vielleicht sollte man daran arbeiten, dass die Datenerhebung wichtiger Kennzahlen vom Senat dann doch mal vorgenommen wird, damit wir als Parlamentarier unsere Kontrollrechte ausüben können. – Das aber nur als kleine Nebenbemerkung.

Erst einmal vielen Dank für Ihre Ausführungen, werte Anzuhörende! Was ich sehr spannend finde, ist, dass Frau Schumann und Herr Badendick beschrieben haben, wie stark der Aufwand des Nachhaltens einzelner Vorgänge dann steigen würde, bei der Berliner Polizei zum Beispiel, ich kann mir vorstellen, bei der Staatsanwaltschaft sicherlich auch. Können Sie einschätzen – vielleicht kann der Senat auch etwas dazu beitragen –, wie viele Vollzeitstellen man zusätzlich schaffen müsste bei der Berliner Polizei, bei der Staatsanwaltschaft, bei den Gerichten, in der Berliner Verwaltung allgemein, um den jetzigen Servicestand, der ja nicht der größte ist, aufrechtzuerhalten, wenn diese hohen Dokumentationspflichten dazukommen? – Wobei – es sind ja keine Pflichten, es ist ja ein Eigenschutz, dem man dann aber nachkommen muss, um sich vor ungerechtfertigten Anwürfen zu schützen. Das würde mich sehr interessieren, und es gehörte aus meiner Sicht auch, Herr Senator, in ein Vorblatt eines solchen Gesetzes, wenn es um die Kosten geht, die abzuwägen sind bei einem Gesetz, dass es einmal eine Betrachtung gibt: Wie viele Mitarbeiter mehr bräuchten wir, um den recht kläglichen Servicestandard, den wir momentan in Berlin haben, überhaupt aufrechtzuerhalten bei der zusätzlichen Belastung, der die Verwaltung ausgesetzt wäre? Ich würde mich sehr darüber freuen, wenn Sie mir da Anhaltspunkte geben könnten.

Die zweite Frage geht an Frau Andrades und Frau Egenberger. Ich würde gern von Ihnen gern noch mal erklärt bekommen, wo genau Sie die Regelungslücke sehen, wo wir doch in Artikel 10 Abs. 2 der Berliner Landesverfassung bereits ein sehr deutliches Diskriminierungsverbot haben, welches ja auch gerichtlich durchgesetzt werden kann von einzelnen Menschen. Das Verhältnis von Staat und Bürger wird ja u. a. auch in der Verfassung von Berlin geregelt. Weshalb brauchen wir dann überhaupt ein neues Gesetz, welches genau das Gleiche noch einmal regelt mit zusätzlichen Eingriffsrechten gegen die Verwaltung? Da würde ich gern die Regelungslücke von Ihnen noch mal genau erklärt bekommen, ich konnte da Ihren ersten Ausführungen nur bedingt folgen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Der Nächste auf meiner Liste ist Herr Schatz. – Bitte!

Carsten Schatz (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielleicht müssen wir ja die Anzuhörenden gar nicht belasten, Kollege Fresdorf! Wenn wir uns einfach mal in die EU-Richtlinien vertiefen, die ja auch angeführt worden sind, dann haben sie die Pflicht aufgegeben, das in deutsches Recht umzusetzen. Da wir ein föderaler Bundesstaat sind, sind bestimmte Rechtsbereiche dem Bundesgesetzgeber entzogen und nur im landesrechtlichen Zugriff. Dieser Entwurf für das LADG versucht, diese Lücke zwischen dem Bundesrecht und dem Landesrecht zu schließen. Aber vielleicht schauen Sie einfach noch mal in die entsprechenden EU-Richtlinien, die es da seit langer Zeit gibt und wo Deutschland sich unglaublich schwergetan hat, die endlich in geltendes Recht umzusetzen, übrigens auch bei der AGG-Beschlussfassung 2006. Das war ziemlich kurz, bevor die EU gesagt hat: Jetzt wird es aber langsam teuer! – Nun ja.

Ich würde jetzt gern meine Fragen an die Anzuhörenden stellen. Es war jetzt schon mehrfach Thema in den Statements – zumindest von Frau Schumann und Herrn Badendick –, Sie sagten, Sie sind an dem ganzen Vorgang der Erstellung des Gesetzes nicht beteiligt gewesen. Ich will da noch mal definitiv nachfragen. Also die PolG bzw. Ihr Spitzenverband DBB ist zu keiner Zeit aufgefordert gewesen, eine Stellungnahme abzugeben oder an Gesprächen teilzunehmen? Darauf hätte ich gern eine Antwort, vielleicht nicht nur von Ihnen, sondern auch

vom Senat. Natürlich trifft das auch auf die Personalvertretungen zu. Das kann ich mir nämlich überhaupt nicht vorstellen.

Dann noch eine Frage an die Anzuhörenden, weil gesagt wurde, die rechtlichen Grundlagen würden hier vielfach nicht gesehen. Da will ich gern noch mal Bezug nehmen auf mein Petition gegenüber dem Kollegen Fresdorf. Aber Ihnen ist schon bewusst, dass die EU-Richtlinien geltendes Recht darstellen, das umzusetzen ist in nationale Gesetzgebung und entsprechend, wie ich eben schon ausgeführt habe, nicht nur auf der Bundesebene, sondern da, wo der Landesgesetzgeber die Kompetenzen hat, auch auf Landesebene umzusetzen ist.

Mir ist weiterhin nicht klar – es ist jetzt auch vielfach in Fragen darauf Bezug genommen worden –, wieso bei der Umsetzung, also wenn dieses Gesetz tatsächlich in Kraft tritt, ein unglaublicher Mehraufwand auf viele Beamtinnen und Beamte zukommt. Ich verstehe das nicht. Gerade in dem Bereich der vollziehenden Gewalt, Polizei beispielsweise, ist es doch meines Wissens bisher so, dass alle polizeilichen Maßnahmen in Deutschland – wir leben in einem Rechtsstaat – rechtlich nachprüfbar sind. Richtig? – Und es liegt immer im Interesse der Beschäftigten, eigenes Handeln zu dokumentieren – nicht nur das, manchmal ist es sogar vorgeschrieben –, damit staatliches Handeln auch überprüfbar wird. Wo ist jetzt die Neugier? Das könnten Sie mir vielleicht noch mal genau erklären. Es ist vorhin hier auch vorgetragen worden, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst würden unter Generalverdacht gestellt werden. Das ist nicht so überzeugend bei mir angekommen, denn ich habe das eher als Behauptung verstanden. Dann führen Sie es doch mal konkret aus: Wo wird wer unter Generalverdacht gestellt und warum? –, vielleicht so, dass ich das auch mit meinen limitierten geistigen Fähigkeiten verstehe.

Dann will ich noch mal Bezug nehmen auf eine Zahl, die Sie genannt haben, Frau Schumann. Sie sagten, es gab 25 Beschwerdefälle im Bereich der Diskriminierung. Wenn das stimmt – ich hoffe, das stimmt –, dann verstehe ich nicht, wo auf der anderen Seite die Behauptung von der Prozesslawine herkommt. – Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Als Nächster auf der Liste ist Herr Vallendar. – Bitte!

Marc Vallendar (AfD): Vielen herzlichen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen herzlichen Dank auch an die Anzuhörenden für ihre Ausführungen zu diesem Gesetzentwurf! Es sind aus meiner Sicht mehrere Punkte, die dieses Gesetz höchst fragwürdig erscheinen lassen. Auch die juristische Argumentation, insbesondere im Bereich der Gesetzesbegründung erschließt sich mir in vielen Teilen nicht, auch in den Teilen, die hier vorgetragen wurden. Der eine Punkt ist der, dass es die zwingende Vorgabe der vier EU-Richtlinien, die genannt worden sind, gäbe, die jetzt umgesetzt werden müssten, weil sie bisher noch nicht umgesetzt worden seien in nationales Recht. Die Behauptung ist also, dass es eine Rechtsschutzlücke gebe, die den öffentlichen Bereich, das öffentliche Recht betreffen würde. Das Landesantidiskriminierungsgesetz wird vor allen Dingen angeführt, das AGG, das angeblich die Rechtsschutzlücke zum öffentlichen Recht schließen müsse. Das AGG ist, wenn man die Gesetzeshistorie des AGG betrachtet, entstanden, um die Gesetzeslücke zum Privatrecht zu schließen. Das heißt, es wurde eingeführt, weil öffentliche Behörden und staatliche Stellen nach dem Vorrang des Gesetzes ohnehin schon verpflichtet waren, keine diskriminierenden Ungleichbehandlungen im öffentlich-rechtlichen Bereich durchzuführen. Es gibt jetzt schon den klassischen Primärrechtsschutz über die Verwaltungsgerichte, rechtswidrige Verwaltungsakte, die z. B. auf sach-

fremden Erwägungen beruhen, anzugreifen, um dann feststellen zu lassen, dass diese rechtswidrig waren, und wenn daraus ein Schaden entstanden ist, dann gibt es natürlich schon jetzt auch Schadensersatzansprüche.

Ein großer Punkt ist die Amtshaftung in § 839 BGB, die hier bisher eher weniger erwähnt wurde, in Verbindung mit Artikel 34 des Grundgesetzes. Das wäre vielleicht eine Frage an die Anzuhörenden: Haben Sie auch schon Fallzahlen und Ähnliches in diesem Bereich? Wie oft gab es schon erfolgreiche Klagen im Land Berlin aufgrund von Amtshaftungsansprüchen wegen Diskriminierungshandlungen? Warum sind diese gescheitert? Haben Sie da überhaupt irgendwelches belastbares Material?

Ein anderer Punkt ist die Verbandsklage. Da wurde hier vorgetragen, wenn eine strukturelle Diskriminierung gegeben wäre, dann würde das rechtfertigen, dass es eine Verbandsklage geben müsste. Aus meiner Sicht ist es so, dass es auch in anderen Rechtsgebieten und Rechtsbereichen, wenn es Mehrfachfälle gibt, sogenannte Sammelklagen gibt. Das macht auch die Anwaltszunft sehr gerne und beschäftigt sich häufig damit, diese Klagen vorzubereiten. Bei der Verbandsklage ist das Hauptargument, dass derjenige, der Recht sucht, nicht selbst in der Lage ist, sich vor Gericht vertreten zu lassen, sei es durch einen Rechtsanwalt oder auch in eigenem Namen. Deswegen gibt es meines Erachtens im Umwelt- und im Tierschutzrecht klare, valide Argumente für eine Verbandsklage, weil es sich da um Rechtssubjekte handelt, die nicht selbstständig klagefähig sind. Das ist ja nun bei Personen, die diskriminiert werden, aus welchen Gründen auch immer, nicht der Fall. Sie sind jedermann. wie jeder Bürger auch, und insofern erschließt sich mir nicht, warum es hier ein Argument für eine gesonderte Verbandsklage geben sollte.

Ein anderer Punkt ist diese Beweislastleichterung oder Beweislastumkehr, die ja meines Erachtens nicht deswegen erforderlich ist. Es wurde hier gesagt, die Behörde hätte ja die Akten, und deswegen brauchten wir jetzt eine Beweislastumkehr. Also es gibt ja Akteneinsichtsrechte und Ähnliches, die schon jetzt existieren, wo der Betroffene seine Akten und alle Bestände einsehen und anfordern kann, und auch dafür gibt es mittlerweile ein Klagerecht. Insofern verstehe ich nicht, warum das jetzt eine Beweislastumkehr in dem gesonderten Fall begründen sollte.

Ein anderer Punkt – und das ist das, was ich höchst problematisch sehe – ist, dass es die hoheitliche Aufgabe staatlicher Stellen ist, keine Diskriminierung zu begehen, und hier noch Dritte, insbesondere Verbände, eingeschaltet werden, die noch mal eine Sonderüberprüfung dieser hoheitlichen Maßnahmen machen und dann auch eine Klagebefugnis bekommen sollen, die dann aber wiederum vom Staat bezahlt werden sollen, also Steuergelder, steuerliche Förderung erhalten sollen und dann den Staat selber verklagen sollen auf Kosten des Steuerzahlers, dass möglicherweise diskriminierende Handlungen vorliegen. Wenn die eine Seite verliert, dann verliert auf jeden Fall am Ende immer der Staat, weil er hohe finanzielle Aufwendungen hat. Zum einen muss er die Diskriminierungsverbände bezahlen. Ob die nun berechnete oder unberechnete Klagen erheben, ist völlig unerheblich, denn die werden ja gleichzeitig wieder gefördert vom Land Berlin, und wenn die Klagen berechnete sind, dann gibt es auch noch die Schadenersatzforderungen, die auch noch das Land Berlin treffen. – Das ist eine Frage, die ich an den Senat stelle. Das ist die Folgenabwägung, die mich bei dem Gesetzentwurf stört. Meines Erachtens wurde keinerlei Bestandsaufnahme gemacht, welchen Mehraufwand es gibt und wie hoch der Mehraufwand für die einzelnen Verwaltungen in der

Umsetzung des Gesetzes ist. Es ist vielleicht auch eine Frage an die Vertreter der Polizei, ob man schon in irgendeiner Weise absehen kann, wie viele Verwaltungsvorgänge und Ähnliches man mit diesen Ombudsstellen, die noch dazukommen, erwarten kann und welche Kosten das dann im Mehraufwand für die gesamte Verwaltung, die Gerichte und auch für die Verstärkung der Gerichte zu bedeuten hat.

Ein weiterer Punkt, den ich ansprechen möchte, ist: Wir haben ja eben schon gehört: Die einzelnen konkreten Zahlen gehört, das sind diese 25 Fälle bzw. drei Vorgänge, die ernsthaft relevant sind. Wenn bisher noch kein anderes Bundesland, auch nicht die Bundesregierung, es gibt ja kein Bundesantidiskriminierungsgesetz bisher, es gibt die Amtshaftungsansprüche, die übrigens ein Bundesgesetz sind – Da stellt sich mir die Frage: Ist dieses Gesetz überhaupt erforderlich? Wird es überhaupt benötigt? Sind nicht schon die geltenden Rechte und die geltenden Gesetze ausreichend? Aus unserer Sicht sehen wir dieses Gesetz also sehr kritisch und lehnen es natürlich im weitestgehenden Fall ab. – Das sollte es jetzt erst mal gewesen sein. Danke!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Herr Vallendar! – Dann habe ich als Nächsten Herrn Walter auf der Liste. – Bitte!

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Zuvor eine Bemerkung und dann auch zwei Fragen. Zu der Bemerkung: Herr Rissmann! Sie haben beschrieben, wie möglicherweise die Situation für Anzuhörende angesichts der Rahmenbedingungen hier ist. Vielleicht kann ich Ihnen das noch mal spiegeln. Auch von unserer Seite aus war das in Teilen nicht ganz einfach, denn das eine ist: Wenn jetzt z. B. bei Verbänden, die wichtige Antidiskriminierungsarbeit leisten und wo vieles auch ehrenamtlich abläuft, der Verdacht in den Raum gestellt wird, dass Bereicherungsabsichten oder finanzielle Vorteile durch so ein Gesetz entstehen sollen, das ist natürlich ehrabschneidend. Dasselbe betrifft Äußerungen, in denen Diskriminierung nicht ernst genommen wird oder – so, wie es öffentlich in der Plenardebatte und auch nachfolgend geäußert worden ist – dass es Diskriminierung nicht gebe. Wenn das die Einstellung, die grundsätzliche Haltung von Personen des öffentlichen Lebens ist, von Verwaltungsmitarbeitern und -mitarbeiterinnen beispielsweise, dann ist die Frage: Werden Beschwerden überhaupt ernst genommen, wenn die eintreffen? Deswegen ist z. B. auch der Bereich strukturelle Diskriminierung ein sehr wichtiger, und ich glaube, dass man sich das im Gesamtsystem auch angucken muss.

Herr Badendick! Ich war Ihnen sehr dankbar, dass Sie im Gegensatz dazu gesagt haben, dass es Diskriminierung gibt, dass Sie die auch beobachten und das nicht infrage gestellt haben. Das ist schon mal ein Schritt weiter. Ich glaube, das trifft für die gesamte Gesellschaft zu, und deswegen geht es ja darum, professionelle Antworten zu finden. Die Antwort, die hier vorliegt, ist: Umsetzung von Europarecht, nicht mehr und nicht weniger. Übrigens haben alle anderen offen gelassen, wie man damit umzugehen hat, dass es gesetzliche, rechtliche, Vorgaben gibt – die wir hier einfach umsetzen.

Zu meinen Fragen: Herr Schlenzka hat sehr gut beschrieben, dass es auch Bedürfnisse der Beschäftigten, der Dienstkräfte gibt, mit der Umsetzung des Gesetzes Begleitmaßnahmen durchzuführen, z. B. Schulungen, Aufklärung, dass man aber auch den Geltungsbereich klarer definiert, was eine mögliche Dienstvereinbarung angeht. Ein Punkt, der hier offen geblieben ist, soweit ich das verstanden habe, war die Frage einer Beratungsstelle oder von Beratungs-

möglichkeiten für Beschäftigte. Da wäre die Frage an den Senat – er hat ja vorhin schon ein bisschen ausgeführt –, welche Unterstützungsmöglichkeiten es im Rahmen der Einführung des LADG gibt und ob so etwas möglicherweise in irgendeiner Form angedacht wird.

Die zweite Frage ist: Wir haben uns jetzt sehr stark auf den Bereich der Polizei konzentriert. Das Gesetz geht aber weit darüber hinaus. Deswegen würde ich gern an Frau Andrades, Frau Egenberger, aber auch Herrn Schlenzka und die übrigen Anzuhörenden die Frage richten: Wie sind die Praxiserfahrungen mit Diskriminierungen der öffentlichen Hand? – um das Feld ein bisschen zu öffnen. Was sind Ihre Erfahrungen aus Ihrer Praxis, aus Ihrer Beratungsarbeit?

Die dritte und letzte Frage ist: Es steht ja hier die ganze Zeit der Verdacht im Raum, es könnte zu Massenklagen und Einschränkungen des öffentlich-rechtlichen Handelns kommen. Wie würden Sie – insbesondere ist die Frage an Frau Andrades, Herrn Schlenzka und Frau Egenberger gerichtet – aufgrund Ihrer Erfahrungen auch im Umgang mit dem AGG, mit dem Sie ja schon sehr lange arbeiten, auf diese Befürchtung antworten?

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Der Nächste auf der Liste ist Herr Dr. Efler. – Bitte!

Dr. Michael Efler (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch an alle Anzuhörenden! Ich will zunächst kurz etwas zum Thema Schutzlücke sagen. Ich finde, da ist die Begründung des Gesetzentwurfs sehr präzise, warum genau welche Schutzlücken entstehen. Das empfehle ich noch mal allen, die das offensichtlich nicht verstanden haben, zum Nachlesen. – Herr Fresdorf! Sie haben vorhin die Verfassung von Berlin angesprochen und meinten, da stehe ja alles drin, und es gebe keine Schutzlücken. Also da fehlen z. B. schon mehrere Diskriminierungsmerkmale, z. B. Alter oder auch sozialer Status, davon abgesehen, dass damit auch kein Verfahren der Ahndung von Diskriminierungsverstößen vorgesehen ist.

Ich will dann auf das Thema Verbandsklagerecht zu sprechen kommen. Diese Debatten kenne ich so ein bisschen aus dem Umwelt- und dem Tierschutzrecht. Das Thema, das hier – teilweise auch widersprüchlich – eine Rolle gespielt hat, war die Klagelawine. Das ist eine Befürchtung, die absolut nicht auf der Hand liegt. Das zeigen alle Erwartungen, die sich in der Praxis nicht erfüllt haben. Im Umweltrecht ist es niemals zu einer solchen Prozesslawine gekommen, beim Tierschutzverbandsklagerecht nicht. Frau Andrades hat darauf hingewiesen: Auch bei dem jetzt schon bestehenden Verbandsklagerecht im Antidiskriminierungsrecht ist es bisher nicht zu einer solchen Prozesslawine gekommen. Von daher sollte man hier ein bisschen abrüsten, zumal hier auch nur das Institut der Feststellungsklage vorgesehen ist. Es ist nicht die Anfechtungsklage möglich, das heißt, man kann immer nur im Nachhinein gegen Verwaltungsakte klagen.

Ich habe dann eine konkrete Frage an Frau Andrades, Frau Egenberger und vielleicht auch an Herrn Schlenzka, und zwar zum neuen Diskriminierungsmerkmal sozialer Status. Vielleicht können Sie da einfach mal aus Ihrer praktischen Arbeit, aus Ihrer Beratungspraxis Beispiele bringen, weil vielleicht noch nicht allen so deutlich ist, dass es auch diese Diskriminierung gibt und geben kann – also was da tatsächlich bei Ihnen so aufgeplöpft ist.

Abschließend noch mal zum Thema Beweislasterleichterung. Darüber wurde jetzt viel diskutiert, aber ist es nicht einfach so, dass dieser Punkt europarechtlich vorgeschrieben ist, dass

die Beweislastumkehr anders geregelt wird. Das heißt, wenn wir das jetzt nicht machen würden, würden wir uns doch gegen zwingende europarechtliche Vorgaben wenden und dadurch im Zweifelsfall wahrscheinlich zu Schadenersatzansprüchen gegen die Bundesrepublik Deutschland beitragen. Vielleicht können sich zu der Frage alle Anzuhörenden – oder die, die möchten, zumindest – noch mal äußern. – Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Herr Dr. Efler! – Jetzt steht Herr Bachmann auf der Liste. – Bitte!

Hanno Bachmann (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank auch an die Anzuhörenden! Ich habe noch drei Fragen, drei Punkte. Ich schließe erst mal an meinen Vorredner betreffend die EU-Vorgaben an. Also wenn wir mit diesem Gesetz wirklich zwingendes Europarecht umsetzen würden, dann könnten wir uns die Diskussion hier vom Ergebnis her jedenfalls sparen, denn dann wären wir schlicht daran gebunden und müssten Richtlinien in nationales Recht überführen. Dann hätten wir vielleicht punktuelle Spielräume, aber letztlich keine Möglichkeit, dieses Gesetz nicht zu erlassen.

Ich halte diese Behauptungen aber für falsch, für grob irreführend. Die entsprechenden Richtlinien sind längst – Herr Schatz hat es ja gesagt, seit 2016 – umgesetzt in Gestalt des AGG, und alles, was darüber hinausgeht, ist schlicht nicht vom Regelungsgehalt der angeführten Richtlinien erfasst. Das erschließt sich ja schon daraus, dass wir sonst seit 13 Jahren mit der Umsetzung in Verzug wären und uns dann wahrscheinlich schon massiven Forderungen der EU ausgesetzt sähen und es ja auch ein Vertragsverletzungsverfahren geben müsste. Ich frage daher den Senat: Gibt es ein Vertragsverletzungsverfahren wegen Nichtumsetzung von EU-Vorgaben mit Blick auf Antidiskriminierung, oder befürchten Sie ein solches? Wollen Sie wirklich weiterhin behaupten, Sie würden hier zwingende Vorgaben der EU umsetzen, oder handelt es sich letztlich nicht um rechtspolitische Wertungen, die man aufgreifen kann, aber nicht aufgreifen muss? Also droht uns oder der Bundesrepublik ein Vertragsverletzungsverfahren, wenn wir dieses Gesetz in der vorgelegten Form nicht erlassen? – Ich behaupte, das droht uns nicht.

Die zweite Frage richtet sich insbesondere an die Vertreter der Polizei. Der Senat rühmt sich ja, in letzter Zeit verstärkt gegen die organisierte Kriminalität vorzugehen, insbesondere die Clan-Kriminalität. Vor diesem Hintergrund: Würde Ihnen ein solches Gesetz den Umgang mit den entsprechenden Protagonisten im Alltag nicht massiv erschweren, weil natürlich gerade die dann sofort darauf anspringen werden, permanent Diskriminierungen zu behaupten? Also konterkariert der Senat in gewisser Weise seine eigene Politik, indem er den Kampf gegen die OK im Alltag wieder erheblich erschwert durch dieses Gesetz?

Die dritte Frage betrifft die Klageobliegenheit in § 8 Abs. 1 S. 2 des Gesetzes. Es ist ja vorgesehen, dass man zunächst im Wege des Primärrechtsschutzes versuchen muss, einen etwaigen Schaden abzuwenden, bevor man nach dem LADG klagen kann. Es ist ja gerade typisch für Rechtsakte der Polizei insbesondere – ich denke da an Identitätsfeststellungen, Durchsuchungen, Platzverweise und dergleichen –, dass sie sich eigentlich sofort erledigen, also der Schaden sofort eintritt, wenn die Maßnahme rechtswidrig ist, und ihm dann auch nicht mehr vorgebeugt werden kann. Das Rechtsschutzsystem der VwGO sieht für diesen Fall die Fortsetzungsfeststellungsklage oder die Feststellungsklage vor, die aber ein Feststellungsinteresse erfordert, damit man überhaupt klagen kann. Jetzt eröffnet dieses LADG dem Betroffenen die Möglichkeit, sofort auf Entschädigung zu klagen unter der Behauptung von Diskriminierung. Sie brauchen kein Feststellungsinteresse mehr. Daher meine Frage an die Polizei und auch an den Senat: Teilen Sie meine Einschätzung und Befürchtung, dass gerade die Polizei in besonderem Maße von Klagen nach dem LADG betroffen sein wird, weil eben diese vorgeschaltete Klageobliegenheit gerade bei Polizeirechtsakten vielfach gar nicht greift? – Vielen Dank!

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Die Rednerliste der Abgeordneten ist damit erschöpft, und ich möchte jetzt unseren fünf Anzuhörenden noch mal die Gelegenheit zu einer kurzen – das möchte ich betonen – Stellungnahme bzw. zur Beantwortung der aufgetretenen Fragen geben. Wir fangen wieder bei Frau Andrades an. – Bitte!

Eva Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland; Geschäftsführerin): Das waren jetzt sehr viele Fragen. Ich weiß nicht, ob ich auf alle eingehen kann, ich versuche es mal. Ich bedanke mich für die allererste Frage. Sie haben sich unsere Website angeschaut, und dort steht die Frage: Fühlen Sie sich diskriminiert? – Sie meinten, es kann ja nicht darum gehen, ob man sich diskriminiert fühlt, sondern es geht darum, ob es eine Diskriminierung ist. Das teile ich absolut. Natürlich geht es rechtlich nicht darum, ob man sich diskriminiert fühlt, son-

dern ob man diskriminiert wird. Tatsächlich hat das nichts mit Gefühlen und auch nichts mit Absicht oder Vorsatz zu tun, sondern es geht allein darum, ob es im Effekt eine Diskriminierung ist. Aber es ist ja so, dass die meisten Betroffenen nicht wissen können, ob es tatsächlich eine Diskriminierung ist, und deswegen fragen wir: Fühlen Sie sich diskriminiert? –, denn da geht es los, in dem Moment, in dem sie den Eindruck haben, es kann sein, dass diese Maßnahme passiert, und das hat was mit meinem Geschlecht zu tun, oder das hat was mit meiner Herkunft zu tun. Ich kann es aber de facto häufig nicht wissen, weil es nicht gesagt wird. Genau aus diesem Grund, weil eben nicht offengelegt wird, warum bestimmte Dinge passieren und andere nicht, und es erst mal nur bei diesem Gefühl bleibt, weil ich genau diese Motivation eben nicht einsehen kann und sie nicht genannt wird, braucht es das Instrument der Beweiserleichterung. Das ist der wesentliche Grund. In den allermeisten Fällen wird Diskriminierung eben nicht offen benannt. Die meisten Menschen haben durchaus ein Verständnis, dass Diskriminierung nicht zulässig ist, dass Diskriminierung verboten ist, und deswegen werden sie es auch nicht sagen. Diese Problematik führt dazu, dass Diskriminierung in der Regel auch nicht bewiesen werden kann. Das ist der wesentliche Grund dafür, dass es diese Beweiserleichterung braucht. Wie gesagt, es ist europäischer Standard. Das haben wir bereits im AGG, das ist hier nichts Neues. Für mich ist es nicht verständlich, warum es für den Privatrechts- und den Beschäftigungsbereich diese Regelung geben soll – das heißt, für Arbeitgebende gilt diese Vermutungsregelung bereits seit 13 Jahren –, und sie für den Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns nicht gelten soll. Also ich sehe nicht, warum da mit unterschiedlichem Maßstab gemessen werden soll. Im Gegenteil: Ich finde, gerade der Staat muss sein Handeln transparent machen, und es ist geboten, und es muss rechtmäßig sein. Von daher muss es nachvollziehbar und begründbar sein, und da, finde ich, ist die Beweislastregelung mehr als angemessen.

Zum anderen geht es hier die meiste Zeit um das polizeiliche Handeln, und das finde ich sehr bedauerlich. Die Frage war vorhin auch, welche anderen Fälle wir haben. Auf die werde ich gleich noch kommen. Aber ich würde dafür plädieren, dass wir, wenn wir über das LADG sprechen, nicht nur den Bereich des polizeilichen Handelns in den Blick nehmen. Es geht um sehr viel mehr. Hier wird es gerade sehr verkürzt und sehr eng allein auf diesen Bereich geführt. Das LADG ist sehr viel mehr, es geht um sehr viel mehr als nur dieses polizeiliche Handeln. Das möchte ich noch einmal betonen.

Zu der Frage zum Adhäsionsverfahren und der organisierten Kriminalität, ob es sinnvoll wäre, da auch eine Beweislasterleichterung einzuführen: Das sind Sachen, mit denen ich mich nicht beschäftigt habe, und von daher kann ich dazu keine Stellung nehmen.

Dann gab es die Frage zu den Zwangsmaßnahmen, Sie sagten, dass es nachvollziehbar sein könnte, dass Menschen, die gerade – im polizeilichen Handeln wieder – eine Zwangsmaßnahme erfahren, großes Interesse hätten, dann diesen Vorwurf der Diskriminierung zu machen. Ich will überhaupt nicht ausschließen, dass es an der einen oder anderen Stelle auch einen zu schnellen Vorwurf der Diskriminierung geben kann, aber diese Aussage läuft doch darauf hinaus, dass es hier hauptsächlich um Missbrauch gehen dürfte, und das widerspricht voll und ganz meiner Beratungserfahrung. Ich gehe davon aus, dass es in den allerwenigsten Fällen rechtsmissbräuchlich genutzt wird, sondern dass tatsächlich eine Diskriminierung dahintersteckt. Aber das sind die unterschiedlichen Prämissen, mit denen wir heute an das Thema herangehen. Ich gehe davon aus, dass es Diskriminierung gibt, und wer sagt, es gibt kaum

Diskriminierung, das findet in der Form nicht statt, der wird auch nicht einsehen, warum man dieses Gesetz braucht.

Verbandsklage und finanzielle Vorteile: Ich weiß nicht, welche finanziellen Vorteile wir, wenn wir uns jetzt als Verband anerkennen lassen würden, dadurch hätten. Es ist ganz klar geregelt im LADG, dass es nicht gewerbsmäßig durchgeführt werden darf. Mehr ist eigentlich dazu nicht zu sagen, aber vielleicht noch so viel: Wenn Sie sich mal anschauen, welche Entschädigungszahlungen im AGG ausgesprochen werden – wir reden hier von 500 und 1 000 Euro Entschädigung –, weiß ich nicht, wie man sich daran bereichern soll, auch angesichts der Tatsache, dass es so wenig Klagen gibt. Also das halte ich für vollkommen unbegründet.

Gewichtsdiskriminierung ist tatsächlich ein Thema und zunehmend ein Thema geworden, vor allen Dingen, weil es eine Erhebung der ADS, der Bundesantidiskriminierungsstelle, gab. 2015 wurden Befragungen durchgeführt, um zu schauen: Wie erleben Menschen aufgrund welcher Diskriminierungsgründe Diskriminierung und in welchem Bereich? – Staatliches Handeln – das wurde schon gesagt –, Verwaltungshandeln ist ein relevanter Bereich. Auch hinsichtlich der Diskriminierungsdimensionen hat sich herausgestellt, dass Gewichtsdiskriminierung sehr viele Menschen betrifft, und das hat viele Auswirkungen. Von daher plädiert auch die Bundesantidiskriminierungsstelle dafür, in Betracht zu ziehen, das auch in das AGG aufzunehmen. Ich habe eben vernommen, dass es von der Berliner SPD und den Grünen auch schon Beschlüsse dazu gibt, und ich denke, es ist sinnvoll, das hier mit aufzunehmen. Ansonsten kann ich an die Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung verweisen, die dokumentiert und dazu sehr gut Auskunft geben kann, inwiefern Gewichtsdiskriminierung in Deutschland stattfindet.

Erfolgreiche Amtshaftungsklagen: Wenn ich es richtig verstanden habe, war die Frage von Ihnen, ob ich über Daten verfüge, inwiefern es solche Klagen gibt, und es war auch die Frage, ob mir das aus der Praxis bekannt ist. Tatsächlich ist es mir nicht bekannt, und das hat gute Gründe: Weil es eben sehr schwierig ist, Diskriminierung zu beweisen, und die Amtshaftungsansprüche voraussetzen, dass es ein schuldhaftes und pflichtwidriges Verhalten ist, und eben keine Beweislastumkehr vorliegt. Von daher würde ich jetzt aber nicht den Schluss ziehen, wenn wir keine Amtshaftungsklagen haben, heißt das, es gibt keine Diskriminierung, bzw. es ist dann obsolet, sondern es heißt de facto nur, dass Betroffene es nicht nutzen, und das heißt aus meiner Perspektive, dass die Hürden für die Inanspruchnahme dieser Rechte, die tatsächlich gegeben sind, zu hoch sind und Menschen nicht dazu in der Lage sind, diese Ansprüche durchzusetzen.

Vorsitzender Holger Krestel: Frau Andrades! Ich möchte Sie darauf hinweisen, dass Sie sich in der achten Minute befinden.

Eva Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland; Geschäftsführerin): Es sind so viele Fragen!

Vorsitzender Holger Krestel: Das kann ja sein, aber trotzdem! Die Uhr ist hier unerbittlich, vielleicht kann der eine oder andere die Fragen noch beantworten. Sie müssen nicht für alle arbeiten. Okay? – Kommen Sie bitte zum Schluss!

Eva Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland; Geschäftsführerin): Okay. – Dann würde ich noch etwas zu dem Punkt sagen, wie die Beratungspraxis aussieht. Wir reden hier viel über die Polizei, aber die Beratungspraxis zeigt, dass es um viel mehr geht als die Polizei. Es geht um den Bereich Bildung. Wir haben Diskriminierungsvorfälle im Bezirksamt, im Jugendamt, in der Ausländerbehörde. Wir haben in jedem Bereich Diskriminierungsmeldungen. Von daher ist es bedauerlich, dass das hier so verkürzt wird. Im Übrigen will ich auch sagen: Wir fokussieren hier auch sehr stark auf eine bestimmte Form von Diskriminierung, eine Diskriminierung, die sozusagen interpersonell passiert. Aber das LADG nimmt ja noch eine ganz andere Form von Diskriminierung in den Blick, und zwar die strukturelle Diskriminierung. Das heißt, wenn es Verfahrensvorschriften, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften oder auch eine allgemeine Praxis gibt, ist auch das eine Diskriminierung, und die Verbände können gegen diese strukturelle Form der Diskriminierung vorgehen. Dann wird es häufig gar nicht so eine Beweisproblematik sein, denn dann haben wir ja die Verfahrensvorschrift.

Vorsitzender Holger Krestel: Frau Andrades! Ich hatte Sie doch gebeten, zum Abschluss zu kommen.

Eva Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland; Geschäftsführerin): Auf jeden Fall plädiere ich dafür, dass es ein bisschen weiter gedacht und nicht so eng geführt wird auf diesen speziellen Fall der Polizei.

Vorsitzender Holger Krestel: Gut. Vielen Dank! – Als Nächster Herr Badendick, bitte!

Jörn Badendick (Unabhängige Personalvertretung der Berliner Polizei): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich habe hier so ein bisschen das Klischee herausgehört, dass Antidiskriminierung Aufgabe von besonderen Verbänden ist. Da muss ich sagen: Das ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Wir brauchen keine Verbände, die dafür sorgen, dass tagtäglich auf Antidiskriminierung geachtet wird, sondern das ist Aufgabe aller, und die Polizei leistet ihren Beitrag dazu. Es ist eben nicht so, wie Herr Walter gesagt hat, dass die Experten nur in den Antidiskriminierungsverbänden sitzen. Häufig ist ja Diskriminierung in bestimmten Formen strafrechtlich relevant, und da ist die Polizei jeden Tag als Erste am Mann und schreitet ein, auch nach innen. Meine geschätzte Kollegin Frau Schumann ist als Frauenbeauftragte lange bei der Polizei in einer männerdominierten Welt unterwegs gewesen und hat den Zustand, den wir heute haben, erst erkämpft, wofür ich auch sehr dankbar bin – das kann man auch an dieser Stelle einmal sagen –. In anderen Bereichen haben wir das jetzt auch, sei es Diversity, sei es eine größere Zahl von Kollegen mit Migrationshintergrund, wo die Personalräte hin und wieder auch mal angesprochen werden. Im Großen und Ganzen hält sich das aber die Waage.

Herr Rissmann hat angesprochen, dass hier Leute abgesagt haben, weil sie Repressalien zu befürchten haben. Das kann ich so bestätigen. Das muss ich auch klar so sagen. Auch nach meiner letzten Anhörung im ISOA bin ich vom Vizepräsidenten in eigener Sache mit einer Anzeige überzogen worden. Das wäre vielleicht ein Sachverhalt, wo man mal mit dem Justizsenator korrespondieren müsste.

Ich habe Ihren Namen leider vergessen, Sie hatten die Frage gestellt, ob es wirklich so war, dass wir nicht eingeladen worden sind. Also mein Berufsverband moderiert zurzeit den Gesamtpersonalrat der Berliner Polizei. Das ist der größte Personalrat mit Polizeibezug. Wir

sehen uns da nicht als Chef, sondern als Moderatoren. Zusammen mit der DPoIG und dem BDK, der zurzeit eine eher untergeordnete Funktion hat, ist die Gewerkschaft der Polizei – zumindest zu Anfang – die einzige Berufsvertretung gewesen, die der Justizsenator eingebunden hat. Wir sind da sehr progressiv vorgegangen. Wir haben den Justizsenator persönlich eingeladen, haben da also auch den ersten Schritt gemacht. Er hat uns mitgeteilt – über sein Büro, nicht persönlich –, dass er keine Zeit hat. Anschließend ist allerdings am 23. Oktober eine Einladung an die Gewerkschaft der Polizei rausgegangen, also schien der Grund doch eher vorgeschoben zu sein.

Ich würde gern, auch wenn ich dieses Aufmuskeln nicht mag, Herr Schlüsselburg, noch mal ein Wort zu dem verlieren, was Sie mir vorgeworfen haben. Es ist so, dass Sie zweimal nicht zugehört haben, das eine Mal in der Vorlesung von Prof. Heger im Strafprozessrecht und das zweite Mal heute, als ich ein Problem geschildert habe, nämlich wenn Polizeibeamte draußen auf der Straße alleine Funkwagen fahren und dem Bürger ausgesetzt sind. Mit dem Bürger, der ihnen wohlgesonnen ist, gibt es keine Probleme, aber mit dem, der der Polizei nicht wohlgesonnen ist, und dann ist es unheimlich schwierig, wenn den Polizeibeamten kein weiterer Zeuge oder keine weiteren Entlastungsmittel zur Verfügung stehen, um sich dann auch der Angriffe eines Strafverteidigers – Stellen Sie sich vor – hören Sie ruhig zu! –, auch diese nehmen am Strafprozess teil, da sitzen nicht nur Richter. Die haben ein entsprechendes Frage-recht, da darf der Richter auch nicht so ohne Weiteres eingreifen, ohne dann möglicherweise abgelehnt zu werden. Das ist das ureigenste Recht des Strafverteidigers, und da ist es eben nicht so, dass der Richter den Polizeibeamten irgendwie schützt oder Partei ergreift, das ist auch nicht seine Aufgabe.

Was es für Möglichkeiten allerdings gibt, gerade bei Adhäsionsverfahren behördlichen Rechtsschutz zu gewähren – Sie sind im Senat, warum gibt es das nicht? Es gibt keinen behördlichen Rechtsschutz und auch keine Rechtsschutzversicherung, die Adhäsionsverfahren übernehmen, auch bei den Gewerkschaften nicht. In der Regel ist es tatsächlich so, dass der Polizeibeamte im Zeugenstand – und ich habe in meiner dienstlichen Zeit, weil ich sehr viel in der Verkehrsüberwachung war, knapp über tausend Mal im Zeugenstand gesessen, ich weiß, wie man da gegrillt werden kann, wie da mit einem umgegangen wird – Da fehlt sowohl die politische als auch die behördliche als auch die gesellschaftliche Unterstützung. Das kritisiere ich, und den Vorwurf, dass man das am Richter festmacht, weise ich zurück. Da würde ich Sie doch bitten, Ihre Äußerungen zu revidieren. – Die sind auch schon auf Twitter draußen, wenn ich das richtig gesehen habe.

Dann zu Ihrer Frage, Herr Fresdorf, wie viele Leute beschäftigt wären, um das zu dokumentieren. Ich kann Ihnen nicht sagen, wie viele es sind, das rechnen bei uns Analytiker aus, ich kann Ihnen nur sagen, dass es Stabsmitarbeiter sind. Das heißt, das sind nicht Polizisten, die auf der Straße sind. Wir haben jetzt erfreulicherweise Anzeichen, dass wieder mehr Polizisten eingestellt werden, wir verjüngen uns. Dass es tatsächlich mehr werden, kann ich noch nicht so ganz erkennen, weil noch relativ große Pensionswellen bevorstehen, aber letzten Endes ist es so, wenn wir dann solche Instrumente haben, wachsen die Stäbe – was wir nicht wollen, das ist zumindest die Zielrichtung meines Berufsverbandes, ich möchte wieder mehr Blau – nicht mehr Grün – auf der Straße, ich möchte, dass der Polizist für den Bürger da ist. Es gibt hier ja verschiedene Instrumente, es wird auch über mehr Videoüberwachung gestritten – da haben wir z. B. auch einen anderen Ansatz und sagen, nein, das kann nicht den Polizisten auf

der Straße ersetzen. Ich möchte mehr junge Polizisten, die für den Bürger da sind, der Hilfe braucht, in der wachsenden Stadt, und da ist das eher hinderlich.

Natürlich muss polizeiliches Handeln dokumentiert werden, das ist völlig klar, aber wenn Sie selber die Beweisführung erbringen müssen, dann wird das schwierig, dann reicht eben Ihre eigene Aussage als Prozesspartei nicht mehr. Ich habe auch Rechtswissenschaft studiert, gleiche Alma Mater wie Herr Schlüsselburg. Es ist so: Da müssen Sie halt gucken, in welchem Bereich Sie sind, aber Ihre eigene Aussage ist nichts wert, im Verfahren ist die nichts wert. Wenn Sie auf der Anklagebank sitzen, dann ist die sowieso nichts wert, wenn das im Zivilrecht ist. Die Parteivernehmung wird vom Gegenüber abgelehnt, wenn sich die Parteien kontradiktorisch gegenüberstehen. Im Verwaltungsrecht ist das auch so eine Sache. Das heißt, es werden höhere Anforderungen an die Dokumentation gestellt, und das macht dann eben auch den Aufwand aus.

Es gab noch eine Frage von der AfD – ich bin mit Ihnen leider auch nicht bekannt –, ob sich das auf die Clan-Kriminalität auswirkt. Na ja, in dem Bereich ist es so – es besteht ja per se schon ein Migrationshintergrund –, dass entsprechende Karten gespielt werden. Das ist nicht auszuschließen. Da sind ja auch in der Regel Leute, die über gewisse finanzielle Mittel verfügen, um sich der Polizei zu erwehren. Das wird man sehen müssen, da kann man jetzt wahrscheinlich noch keine validen Aussagen treffen. Aber dass es den Bereich tangiert, kann man relativ klar sagen. – Damit komme ich – jetzt doch etwas kürzer – zum Ende.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Als Nächste Frau Egenberger, bitte!

Vera Egenberger (Büro für Gleichbehandlung): Ich werde es sehr kurz machen, da ich den Eindruck habe, dass eine ganze Reihe von Fragen, die gestellt worden sind, hier und jetzt nicht seriös zu beantworten sind. Ich fände es hilfreich, wenn sie seriös beantwortet werden könnten, aber das geht jetzt nicht, weil verschiedene Aspekte wie Rückfragen über gesteigertes Verwaltungshandeln in der Polizei nicht einschätzbar sind. Auch Rechtsschutzlücken sind hochkomplexe juristische Sachverhalte. Die kann man nachlesen, die kann man, wenn man ein Interesse daran hat, auch nachhalten, kann man sich auch erklären lassen, das ist aber jetzt, in den nächsten ein, zwei Minuten, nicht machbar.

Ich würde deswegen gern auf zwei oder drei kleinere Aspekte eingehen, zum einen auf die Verbandsklage. Herr Rissmann! Sie hatten vorhin gesagt, das Konstrukt der Verbandsklage sei ein Rechtsbruch. Das kann ich nicht erkennen, weil es in mehreren Rechtsrahmen, im Verbraucherschutzgesetz, im Naturschutzgesetz, im Umweltschutzgesetz, im Behindertengleichstellungsgesetz, seit Jahren das Konstrukt der Verbandsklage gibt. Es gibt zum Teil auch das Konstrukt der Prozessstandschaft. – [Sven Rissmann (CDU): Subjektive Rechtsgüter!] – Es hat da in vielen Fällen, auch im Verbraucherschutz, sehr gut funktioniert. Es hat auch nie zu Klagewellen geführt. Deswegen ist es nichts Rechtsfremdes. Also da konnte ich Ihre Argumente nicht nachvollziehen.

Was Frau Andrades schon angesprochen hat: Ich komme aus einem Verband, der keine öffentlichen Förderungen bekommt, deswegen steht bei mir auch, ich bin ehrenamtliche Geschäftsführerin, ich mache das in der Tat ehrenamtlich. Ich würde gar nicht erkennen können, wo ein finanzieller Vorteil entstehen könnte. Die Kläger sind in der Regel Personen, die nicht über Millionen verfügen und die die auch, wenn sie sie hätten, nicht notwendigerweise abge-

ben wollen. Entschädigungssummen sind so überschaubar, dass in der Regel die Kosten, die durch die Klage entstehen, sie längst verschlucken. Klageführen – und das ist das, was wir in unserem Verband als Beistand doch über Jahre gemacht haben – ist nichts, womit Geld zu verdienen ist, sondern damit ist Recht zu klären, und es ist eine Wiedergutmachung herzustellen, und das ist in der Regel die Motivation der Personen, die eine Klage anstreben. Das ist alles andere als einfach, das geht auch nicht schnell, sondern ist in der Regel zeitaufwendig und kompliziert, auch in einem Rechtsweg, denn da geht es nicht darum, eine gefühlte Situation in einem Gericht abzunicken, sondern da wird sehr genau geprüft: Was liegt vor? Welche Beweislage liegt vor? Welche Zeugen können gehört werden? – Das ist das, was Rechtsstaatlichkeit ausmacht, dass Sachverhalte sehr genau im Gericht geprüft werden, und das wird sicherlich beim Landesantidiskriminierungsgesetz genauso gehandhabt werden sollen. – Damit möchte ich gerne schon enden.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Frau Egenberger! – Herr Schlenzka, bitte!

Matthias Schlenzka (DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg, Abteilung öffentlicher Dienst und Beamtenrecht; Leiter): Ich habe drei Punkte herausgearbeitet, zu denen ich kurz etwas sagen möchte, zum einen zum Verbandsklagerecht. Der Wesensgehalt, der Sinn des Verbandsklagerechts ist ja insbesondere, dass man sich strukturellen Diskriminierungen zuwenden kann, die für den Einzelnen unglaublich schwer aufzubrechen sind, die aber auch für eine größere Masse von Menschen tatsächlich negative Auswirkungen hat. Daher halte ich das für einen sehr wichtigen Punkt. Wir haben auch damals schon in der Diskussion um das AGG dafür gekämpft, und da gab es zu dem Punkt keine Einigung. Also ich finde es absolut sinnvoll, dass man das Verbandsklagerecht einführt. Da geht es im Übrigen nicht darum, dass irgendwelche subjektiven Rechte eingeklagt werden – das darf man nicht verwechseln mit der Prozessstandschaft –, sondern da geht es gerade darum, dass objektive Rechtsverletzungen angeprangert werden. Das muss man an der Stelle ganz genau voneinander unterscheiden.

Was den Punkt des finanziellen Vorteils betrifft, da kann ich für unsere Organisation nur sagen: Wir finanzieren uns über Mitgliedsbeiträge.

Was die Anzahl der Fälle betrifft, die jetzt hier immer so hin- und herwabert – sind es jetzt 25, sind es soundso oder soundso viele –, dazu kann ich auch nicht viel sagen. Ich weiß aus dem Bereich der Bildung, dass es dort jemanden gibt, der für solche Fragen zuständig ist, wenn sich also Menschen wegen irgendeinem Diskriminierungsvorfall an die Bildungsverwaltung wenden, und mir ist bekannt gemacht worden, dass dieser Mensch auch mit anderen Fällen zu tun hat, weil es einfach solche Stellen in Berlin nicht gibt. Insofern ist es unabhängig von der Frage, ob das Gesetz sinnvoll ist oder nicht, total sinnvoll, Regelungen oder Ansprechpersonen für Menschen in Berlin zu etablieren, die irgendwie eine Diskriminierungserfahrung haben. Das ist aus meiner Sicht ziemlich wichtig. Was die Anzahl der Fälle betrifft, kann ich nur sagen: Ist mir scheißegal – Entschuldigung! –, ist mir egal, ob das jetzt wenige oder viele sind, Antidiskriminierungsarbeit ist auch bei wenigen Fällen wichtig und ist bei vielen Fällen genauso wichtig. Um auch noch mal den Umkehrschluss zu machen: Dementsprechend finde ich allerdings auch wichtig, dass die Beschäftigten, egal, ob es viele oder wenige Fälle sind, lernen können, damit umzugehen, Möglichkeiten haben, sich an eine Beratungsstelle zu wenden und auch in irgendeiner Form das Verwaltungsverfahren geregelt ist, egal wie viele Fälle wir haben.

Der letzte Punkt ist das Verhältnis des Verfahrens – das war auch eine Frage –, das der Bürger vor Gericht mit diesen Beweislast erleichterungen führt, zu den daraus resultierenden Konsequenzen für die Beschäftigten. Darauf würde ich gern noch eingehen. Also: Die Bürgerinnen und Bürger haben die Möglichkeit, in der Kombination von § 7 mit § 8 Abs. 2 immateriellen Schaden bei Gericht geltend zu machen. Tatsächlich ist diese Beweislast erleichterung – das ist ja auch Sinn und Zweck der Norm – geeignet, dass das ein bisschen leichter geht als vielleicht mit dem AGG. Das ist auch richtig so. Wenn es ein Diskriminierungsereignis gibt, dann soll das so sein. Daraus folgt aber noch lange nicht, dass im Spiegel, im Umklapp sozusagen, ein schuldhaftes Verhalten eines Beschäftigten vorliegt. Das hat nichts miteinander zu tun in vielen Fällen. Es gibt viele Fälle, in denen Beschäftigte sich möglicherweise gar nicht bewusst gewesen sind, dass sie hier eine diskriminierende Handlung ausgelöst haben, weil sie entweder nicht richtig sensibilisiert sind, weil sie sich gar nicht darüber bewusst waren, dass das den anderen verletzt hat, oder sie vielleicht auch einfach irgendwie eine blöde Bemerkung gemacht haben. Wir sind hier in Berlin, und in Berlin ist der Umgang zuweilen sehr robust. Das merkt man immer wieder an der Werbung der BVG, die schon damit Werbung macht, dass die Türen vor den Passagieren zugemacht werden – kleine Scherzbemerkung am Rande. Also ich gehe davon aus, dass die allermeisten Beschäftigten überhaupt keine Absicht hatten, jemanden zu diskriminieren, und trotzdem kann es sein, dass die Handlung als diskriminierend empfunden wurde und es auch ist. Man muss sich auch ein bisschen in die Situation des oder der Betroffenen versetzen. Daher muss es hier – das ist jetzt mein Plädoyer – einen Gleichklang geben. Es muss hier ein ausgewogenes Verhältnis geben. Wir müssen die Beschäftigten weiterbilden, das ist zwingend notwendig, gleichzeitig aber auch klarmachen – das muss auch in der Verwaltung klar sein –, dass es, wenn ein Urteil im Raum steht, nicht automatisch bedeutet: Na, du hast jetzt aber diskriminiert! –, sondern das muss man noch mal gesondert, auch nach dem Haftungsmaßstab der Beschäftigten, nämlich Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, genauestens untersuchen, und zwar unabhängig von den prozessualen Beweismitteln, die in dem anderen Verfahren überhaupt vorgelegen haben. Das sind zwei Sachen, die nichts miteinander zu tun haben dürfen. Es ist sehr schwer, das dann auch den Dienstvorgesetzten verständlich zu machen, weil es in der Tat ein bisschen kompliziert ist, und deswegen ist es auch so wichtig, dass wir es in der Dienstvereinbarung klar regeln, damit die Beschäftigten auch Vertrauen in dieses Gesetz bekommen und aus dieser Abwehrhaltung herauskommen. Ich glaube, wenn das Gesetz eine Chance auf Akzeptanz haben soll, dann ist es ganz wichtig, dass wir uns mit diesem Thema beschäftigen.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank, Herr Schlenzka! – Frau Schumann, bitte, wie immer last but not least!

Sabine Schumann (Deutsche Polizeigewerkschaft, Landesverband Berlin; stellvertretende Landesvorsitzende): Dann versuche ich, das, was übriggeblieben ist, zu beantworten. Sie hatten gefragt, wie ich den öffentlichen Dienst mit der Klausel „Generalverdacht“ belegen kann. Das resultiert daraus: Wenn wir die Überschrift oder die Einleitung nehmen, dass die öffentliche Verwaltung gegenüber der Bevölkerung – – , dass wir damit die Schutzlücke schließen wollen, dann ist der Satz schon erst mal wie in Stein gemeißelt. Die Verwaltung hat generell ein Leitbild, wo sie sagt: Wir diskriminieren nicht, wir stellen Menschen mit Migrationshintergrund ein. Wir machen alles, damit auch Leute mit schwersten Behinderungen in unseren öffentlichen Verwaltungen arbeiten können und, und, und. – Da sind wir permanent dabei, die Dinge immer weiter voranzutreiben. Also wir versuchen, da sehr am Menschen zu arbeiten, und sind da auch nicht verbohrt. Wir sind die größte Behörde in Berlin. Deswegen habe ich auch die Zahlen zu Anfang genannt. Das ist für unseren Bereich dann wirklich ein kleiner Teil. Ich nehme noch mal die Zahl 3 vom Anfang heraus. Wir haben viele Dinge, die in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst schiefgelaufen sind, ich nenne nur das Thema Besoldung, da gehen den meisten schon die Nackenhaare hoch. Da sind wir immer ganz hinten, also egal, was wir hier im öffentlichen Dienst machen, wir sind immer ganz hinten. Und plötzlich gibt es einen Entwurf, da sind wir plötzlich ganz vorn. Das fühlt sich komisch an, glauben Sie es mir! – [Zuruf] – Ja, jetzt nicht mehr! Aber verstehen Sie, was ich meine? Da haben wir ja auch ein zähes Ringen über die Jahre aushalten und mitmachen müssen, und jetzt sind wir plötzlich ganz vorn. Das kann man keinem erklären. Ich nehme das gerne mit. Wir Polizeibeamten sind sowieso so: Wenn wir ein Gesetz haben, dann sehen wir zu, dass wir Recht und Gesetz auf die Straße bekommen mit vielen PS. Aber Sie werden dann wahrscheinlich erleben müssen, dass man bei den normalen Sachen, wenn wir an der Kreuzung stopp sagen, möglicherweise mit einem Vorwurf konfrontiert werden könnte. Das heißt, wenn die Sachen passieren, dann sind wir mit diesem Vorwurf schon mal unterwegs, und damit haben wir im Moment gar keine Variante, wie wir aus diesen Vorwürfen rauskommen.

Es ist etwas anderes, ob ich in einem Amt sitze oder – wie der Kollege schon sagte – nach dem UZwG vielleicht auch noch Zwang ausüben muss. Das ist ein Unterschied. Glauben Sie es mir! Wir haben auch viele Kolleginnen – deswegen bin ich auch bewusst hierhergekommen mit den Ausführungen, die Herr Rissmann gemacht hat, weil ich sage: Ich weiß wirklich, wie sich Diskriminierung anfühlt, aber dass wir mit dem Bürger da draußen nicht klarkommen, da muss ich mich dagegenstellen und sagen: Nein! Dem ist nicht so. Wenn wir Möglichkeiten sehen, die Kultur in unserer Behörde zu verändern, bin ich immer die Erste, die dafür spricht. Aber ich muss Ihnen sagen: Dass wir per se unser Handeln – –, dass der Bürger sagen muss, wir diskriminieren die Bürger – das sehe ich anders, und die Zahlen geben es auch nicht her.

Vorsitzender Holger Krestel: Vielen Dank! – Der Blick auf die Uhr zeigt uns, dass wir ein Problem haben, das ich kommen sah. Die Frage ist jetzt: Wollen wir den Punkt in der nächsten Sitzung mit dem Rest – der Senat will ja noch einiges beantworten, und vielleicht ergeben sich neue Punkte durch die Abgeordneten – fortsetzen und für heute vertagen? Wie ist hier die Meinung? Also ich wäre für vertagen. – Gut, dann machen wir es so.

Punkt 3 der Tagesordnung

Vorlage – zur Beschlussfassung –
Drucksache 18/1929

**Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Änderung
dienstrechtlicher und haushaltsrechtlicher Vor-
schriften**

[0169](#)
Recht
Haupt

Vertagt.

Punkt 4 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Vertagt.

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.