Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 26 397
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Jeannette Auricht (AfD)

vom 28. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 29. Januar 2021)

zum Thema:
AGG, LGG und LADG – Ist diese Buchstabensuppe ein bekömmliches Gericht?

und **Antwort** vom 15. Feb. 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Feb. 2021)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Jeanette Auricht (AfD)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26397
vom 28. Januar 2021
über AGG, LGG und LADG – Ist diese Buchstabensuppe ein bekömmliches Gericht?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Der Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) befasst sich wie auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Bundesgesetz mit Gleichberechtigung und Diskriminierung. In Berlin gibt es seit 1991 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das die ersten zwei Jahre noch Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) hieß. Am 21.06.2020 ist ein neues Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) in Kraft getreten. Aus welchen konkreten Gründen gab es Regelungsbedarf für das neue LADG? Welche schwerwiegenden Gesetzeslücken wurden mit dem neuen LADG geschlossen, die von Art. 3 GG, AGG und LGG nicht berücksichtigt wurden?

2. Wozu bedurfte es des neuen LADG, wenn dort selbst im § 3 Absatz 3 richtig erkannt wird, dass es weitere gesetzlich geregelte Diskriminierungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung und zu ihrer Durchsetzung bestehende Verfahrensvorschriften gibt?

3. Hätte eine sich eventuell aus den Antworten zu den Fragen 1 und 2 ergebene Gesetzeslücke oder ein Handlungsbedarf auch über eine Bundesratsinitiative als Änderung des AGG geregelt werden können? Welche Gründe haben dagegen gesprochen? Welche dafür?

Zu 1. bis 3.: Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts bestehen trotz gesetzgeberischer Tätigkeit in der Vergangenheit auf Bundes- und Landesebene immer noch Schutzlücken, insbesondere im öffentlichen Bereich. Das Antidiskriminierungsrecht bleibt damit in der bundesweiten Umsetzung noch immer hinter den europäischen Vorgaben zurück (vergl. Bundesratsdrucksache 713/20).

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden auf Bundesebene vier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung umgesetzt, wobei sich das AGG auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, sodass ein vergleichbarer Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln fehlt.

Das Berliner Landesrecht enthält zwar bereits einige bereichsbezogene Regelungen gegen Diskriminierung, z. B. mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) oder dem Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG). Diese bieten jedoch keinen umfassenden und wirksamen Schutz, der es allen Personen ermöglicht, sich im Falle von Diskriminierungen im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns zur Wehr zu setzen und Ansprüche geltend zu machen, wie es auf Grundlage des AGG im Arbeitsleben oder in Teilen des Zivilrechtsverkehrs vorgesehen ist.

Um diese Lücke zu schließen, ist mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ein umfängliches Diskriminierungsverbot für den öffentlichen Bereich des Landes Berlin einfachgesetzlich normiert worden. Die Normierung des Diskriminierungsverbots für den öffentlichen Bereich des Landes Berlin unterliegt gemäß Artikel 70 Absatz 1 Grundgesetz (GG) der alleinigen Gesetzgebungskompetenz des Landes. Eine auf das AGG zielende Bundesratsinitiative wäre insofern nicht in Frage gekommen.

4. Die Bundeszentrale für politische Bildung beschreibt in leichter Sprache den Begriff Weltanschauung u. a. damit, dass für manche Menschen eine bestimmte Politik wichtig sei.[1]Der Artikel 3 GG regelt, dass niemand wegen seiner politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Mit dem AGG sollen Benachteiligungen wegen der Weltanschauung verhindert oder beseitigt werden. Welches Berliner Landesgesetz regelt Diskriminierungen wegen politischer Anschauungen bzw. der Weltanschauung? An welche Stelle kann sich ein Bürger wenden, der sich wegen seiner politischen Anschauungen bzw. seiner Weltanschauung diskriminiert fühlt?

Zu 4.: Die Diskriminierungsverbote des § 2 LADG und § 1 AGG verbieten Diskriminierungen wegen der Weltanschauung einer Person.

Unter Weltanschauung ist eine nichtreligiöse Sinndeutung der Welt im Ganzen zu verstehen. Sie muss von einem vergleichbar umfassenden Geltungsanspruch getragen sein wie eine Religion (vgl. Schlachter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 1 AGG, Rn. 7). Sowohl einer Religion als auch einer Weltanschauung liegt eine Gesamtsicht der Welt zugrunde. Politik stellt hingegen nur einen Teilbereich der Weltsicht dar, hat aber nicht vergleichbar umfassende Fragen nach der Herkunft und dem Sinn menschlichen Lebens zum Gegenstand. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesverwaltungsgericht (Urt. vom 07.07.2004 - 6 C 17/03) zu Art. 4 GG festgestellt, dass politische Anschauungen nicht unter den Begriff der Weltanschauung fallen.

Im Falle einer Diskriminierung können sich Betroffene an die einschlägigen Stellen und Projekte der Antidiskriminierungsberatung wenden.

5. Im § 7 (Vermutungsregel) des neuen LADG heißt es: „Werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6 überwiegend wahrscheinlich machen, obliegt es der öffentlichen Stelle, den Verstoß zu widerlegen.“ Wie ist in diesem Zusammenhang die Wortwahl „überwiegend wahrscheinlich“ zu bewerten, vor allem im Hinblick auf die umgekehrte Beweislast? Macht die Kontrolle eines mutmaßlichen Drogendealers im Görlitzer Park es „überwiegend wahrscheinlich“, dass der Polizist aus rassistischen und nicht aus einsatztaktischen Erwägungen gehandelt hat – um ein typisches Praxisbeispiel aus der Arbeit der Berliner Polizei zu nehmen?

Zu 5.: Für die Glaubhaftmachung der Tatsachen ist es nach § 7 LADG ausreichend, aber auch erforderlich, dass das Vorliegen einer Diskriminierung oder Maßregelung wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei der erforderlichen umfassenden Würdigung der Umstände des jeweiligen Falles mehr für das

[1] https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/250133/weltanschauung.

Vorliegen der in Rede stehenden Behauptung spricht als dagegen. Ist die Glaubhaftmachung gelungen, obliegt der öffentlichen Stelle der Beweis des Gegenteils. Diese Grundsätze gelten auch für das in Frage 5 geschilderte Beispiel.

6. Stimmt es, dass ein Beamter aus Berlin bei einem Gerichtsurteil gegen das Land nach dem LADG in Regress genommen werden kann, ein ebenso „diskriminierender“ Beamter aus dem Rest der Republik aber nicht?

7. Falls ja, wie ist dies unter Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsaspekten zu interpretieren?

Zu 6. und 7.: Nein. Das LADG beinhaltet keine Regresstatbestände gegen Beschäftigte. Es gelten die allgemeinen Bestimmungen des Haftungsrechts.

8. Inwiefern können Schadensersatzansprüche, die das Land Berlin zu tragen hat, bei Beteiligung von Polizisten (z. B. bei Großeinsätzen) aus anderen Bundesländern auch von diesen gefordert werden?

9. Falls nein, wie ist dies mit dem Grundsatz der Berliner Haushaltsordnung vereinbar, wonach alle Berliner Behörden nach den „Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit“ arbeiten müssen?

Zu 8. und 9.: Der Landesgesetzgeber ist kompetenzrechtlich nicht berechtigt, andere Bundesländer oder den Bund zu verpflichten. Mögliche landesrechtliche Schadenersatz- oder Entschädigungsansprüche, die sich aus einem Fehlverhalten in Berlin eingesetzter auswärtiger Polizeidienstkräfte ergeben (ausführlich dazu: Schriftliche Anfrage Nr. 18/23828 vom 22.06.2020), können daher nur gegen das Land Berlin gerichtet sein.

Diese Grundsätze stehen nicht im Widerspruch mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

10. Wie viele Anträge auf Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband wurden seit des Inkrafttretens des LADG gestellt? Wie viele verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände wurden anerkannt? (Bitte um namentliche Auflistung.)

Zu 10.: Seit Inkrafttreten des LADG wurden vier Anträge auf Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband nach § 10 LADG gestellt. Allen vier Anträgen wurde entsprochen. Als verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände anerkannt sind: Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG), der Flüchtlingsrat Berlin, die Gesellschaft für Freiheitsrechte sowie der Türkische Bund Berlin-Brandenburg.

11. Was wird im Sinne des LADG unter Diversity-Kompetenz verstanden?

Zu 11.: Diversity-Kompetenz beinhaltet sowohl soziale als auch als fachliche Fähigkeiten. Als soziale Fähigkeit umfasst Diversity-Kompetenz die Fähigkeit, mit Uneindeutigkeiten und Irritationen umgehen zu können (Ambiguitätstoleranz), Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, Perspektivwechsel vornehmen zu können, das eigenen Verhalten zu reflektieren und Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen wahrzunehmen. In fachlicher Hinsicht umfasst Diversity-Kompetenz Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und gesetzlicher Vorgaben zur Förderung von Chancengleichheit. Darüber hinaus umfasst Diversity-Kompetenz sowohl Kenntnisse der Lebensrealität verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren Diskriminierungserfahrungen als auch Wissen bezüglich der Strategien zum Umgang mit Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierungen im jeweiligen fachlichen Kontext.

12. Wie wird Diversity-Kompetenz erworben, wenn man sie noch nicht von Geburt an besitzen sollte?

13. Wie sieht die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz aus?

Zu 12. und 13.: Diversity-Kompetenz kann u. a. in Diversity-Trainings erworben werden. Zentrale Bestandteile von Fortbildungen zu diesem Thema beinhalten Wissen über die Entstehung und die Wirkungsweisen von Vorurteilen, Diskriminierung und Privilegierung im gesellschaftlichen Kontext sowie Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen auf Landes- und Bundesebene. Weiterbildungen in Diversity-Kompetenz schärfen das Bewusstsein für Diskriminierungsmechanismen sowie für die Entstehung und Wirkung von Vorurteilen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Trainiert werden auch Handlungsstrategien zum kompetenten Umgang mit Vielfalt, insbesondere im beruflichen Alltag.

14. Welche Träger führen Weiterbildungen in Diversity-Kompetenz durch?

Zu 14.: Für die Berliner Verwaltung bietet in erster Linie die Verwaltungsakademie Berlin Diversity-Fortbildungen an. Ergänzend können Mitarbeitende der Berliner Verwaltung auch an Angeboten der LADS-Akademie teilnehmen. Für Mitarbeitende der Jugendhilfe bietet das Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg Trainings zur Förderung der Diversity-Kompetenz an. Darüber hinaus existieren verschiede freie Träger, die Diversity-Trainings durchführen.

15. Was wird unter einer *Kultur der Wertschätzung von Vielfalt* verstanden? Welche Art von Vielfalt ist in diesem Zusammenhang gemeint?

Zu 15.: Diversity und Antidiskriminierung sind unmittelbar miteinander verbunden. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt beinhaltet den Schutz vor Diskriminierung. Ein bewusster und gezielter Umgang mit Vielfalt trägt dazu bei, Diskriminierungen zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern. Der Schutz vor Diskriminierung und die Herstellung von Chancengleichheit sind bereits im Grundgesetz verankert. Wenn von Vielfalt bzw. Diversity gesprochen wird, stehen meist die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Dimensionen von Vielfalt im Vordergrund. Dies sind die Dimensionen Geschlecht, ethnische Herkunft oder Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und die sexuelle Identität. Es können je nach Situation und Kontext auch andere Dimensionen von Vielfalt bedeutsam sein, z. B. (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse. Hinzu kommt, dass die oben genannten Dimensionen von Vielfalt miteinander verwoben sind, d.h. die Erfahrungen, die Menschen machen, sich nicht auf eine isolierte Dimension von Vielfalt zurückführen lassen.

16. Wie verträgt sich die Vorgabe, eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern zu wollen, mit Artikel 5 unseres Grundgesetzes, d. h. unter Wahrung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung dem Konzept einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt kritisch gegenüber zu stehen?

Zu 16.: Beide Vorgaben schließen sich nicht aus.

Berlin, den 15. Februar 2021

In Vertretung
Margit Gottstein
Senatsverwaltung für Justiz,
Verbraucherschutz und Antidiskriminierung