

An die  
Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie  
Landtag Brandenburg  
PSF: 60 10 64  
  
14410 Potsdam

Rudolf-Breitscheid-Strasse 164  
14482 Potsdam

Telefon +49 (0)331 58107676  
Telefax +49 (0)331 8170001  
antidiskriminierung@opferperspektive.de  
www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Potsdam, 22.11.2016

**Stellungnahme der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V. zum Gesetzesentwurf der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen für ein „Gesetz zur Antidiskriminierung im Land Brandenburg (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG Bbg)“, Drucksache 6/4492**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg<sup>1</sup> bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der gemeinsamen Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zum vorgenannten Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg begrüßt den Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Wir erwarten von dem Gesetz vor allem eine nachhaltige Stärkung der Rechte von Betroffenen von Diskriminierungen durch staatliche Stellen. Eine bisher bestehende Schutzlücke würde damit endlich geschlossen.

Dieser Einschätzung liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

1. Jede Diskriminierung ist würdverletzend und hat erhebliche Auswirkungen auf die Betroffenen.
2. Diskriminierungen seitens staatlicher Stellen sind ein relevantes Problem. Das verschärft sich, weil kaum wirksame Beschwerde- und Rechtsschutzmöglichkeiten existieren.
3. Ein LADG kann Diskriminierungen wirksam bekämpfen, stärkt die Position von Betroffenen und setzt ein Signal in Richtung diskriminierenden Stellen und Mehrheitsgesellschaft.
4. Das Land Brandenburg profitiert von der Einführung eines LADG auf vielfältige Weise.

---

<sup>1</sup> Unter dem Dach der Organisation Opferperspektive e.V. arbeitet seit 18 Jahren eine Fachberatungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt sowie seit sieben Jahren die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, die in Fällen rassistischer Diskriminierung berät, begleitet und interveniert. Sie ist Mitglied im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und arbeitet nach dessen Qualitätsstandards. Die Antidiskriminierungsberatung wird aus Mitteln der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg, der Landeshauptstadt Potsdam, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert.

## **1. Jede Diskriminierung ist würdverletzend und hat erhebliche Auswirkungen auf die Betroffenen**

Diskriminierungserfahrungen, gleichgültig welches Diskriminierungsmerkmal sie betreffen, haben eines gemeinsam: Sie verletzen und sie vermitteln den Betroffenen, dass sie allein wegen einer zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer willkürlich definierten Gruppe von Menschen in ihrer Persönlichkeit als anders, fremd, wenigerwertig etikettiert und positioniert werden. Weil derartige Erfahrungen im Alltag fortwährend wiederholt werden und Etikettierungen und Positionierung als gleichsam unveränderliche Anhaftungen wirken, (re)produzieren sie bei den Betroffenen Ohnmachtserfahrungen sowie Würdverletzungen. Auf der gesellschaftlichen Ebene (re)produzieren sie Ungleichheits- und Machtstrukturen, die mit dem Gefüge einer freiheitlichen und sozialen Ordnung nicht in Übereinstimmung zu bringen sind. Für die Betroffenen hat dies zur Konsequenz, dass sie gesellschaftlicher Teilhabechancen beraubt und allzu oft auch in ihren persönlichen Entwicklungen beeinträchtigt werden. In der Beratung von Menschen, die durch rassistische Gewalt verletzt wurden und solchen, die rassistische Diskriminierungen erfuhren, zeigt sich in zahlreichen Fällen, dass beide Erfahrungen zu vergleichbaren psychischen und sozialen Folgen führen können.

Zur Verdeutlichung dieser Ausführungen werden nachfolgend Fallbeispiele aus der Praxis der Antidiskriminierungsberatung dokumentiert:

### *Fallbeispiel 1 – Rassistische Diskriminierung an einer Schule*

*Ein Lehrer ignoriert wiederholt 3 Schüler\*innen aus seiner Klasse. Wenn sie sich melden, nimmt er sie nie dran. Einmal beleidigt er sie mit den Worten: „die Deutschen kommen zuerst im Unterricht dran und dann erst die Ausländer“.*

### *Fallbeispiel 2 – Rassistische Diskriminierung durch eine Ausländerbehörde*

*Um einen Pflegebasiskurs in Berlin zu absolvieren, benötigt eine Frau aus einem Landkreis in Brandenburg von der Ausländerbehörde eine Verlassenserlaubnis. Die zuständige Sachbearbeiterin verweigert diese Erlaubnis und äußert sich abwertend über die Frau, dass „schon genug Steuergelder“ für „die verschwendet worden“ seien. Ihre Kollegin kommentiert dazu noch, dass die Frau „eine gute Schauspielerin“ sein und „ein Teufel“.*

*Fallbeispiel 3 – Rassistische Diskriminierung durch ein Jugendamt*

*Ein Mitarbeiter des Jugendamtes untersagt einem Vater, mit seinem Kind in seiner Herkunftssprache zu reden und im Koran zu lesen.*

*Fallbeispiel 4 – Rassistische Diskriminierung an einer Universität*

*Eine Studentin wird aus einer studentischen Uni-Arbeitsgruppe ausgeschlossen, nachdem sie rassistische Äußerungen, die dort fallen, kritisiert. Sie wendet sich deswegen an den zuständigen Professor, der sich nicht dafür zuständig erklärt. Weil sie sich nicht an der Arbeitsgruppe beteiligt, bekommt sie keinen Leistungsschein für das Seminar.*

**2. Diskriminierungen seitens staatlicher Stellen sind ein relevantes Problem. Die Möglichkeiten sich gegen solche Diskriminierungen zu wehren sind begrenzt.**

Ein relevanter Anteil der Diskriminierungserfahrungen werden bei Behörden gemacht. Dies belegen sowohl die Beratungspraxis der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg als auch statistische Erhebungen. Eine Repräsentativbefragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt, dass 27,8 Prozent der Befragten im Bereich Ämter und Behörden und 23,7 Prozent im Bereich Bildung diskriminiert wurden<sup>2</sup>. Gefragt nach der Häufigkeit solcher Diskriminierungen liegt der Bereich Ämter und Behörden mit 8,5 Prozent nach dem Bereich Arbeit (13,6 Prozent) an zweiter Stelle<sup>3</sup>. Dieser Befund erstaunt in der Konsequenz nicht, denn natürlich spiegeln sich an Schulen, Universitäten, Behörden und Polizeidienststellen gesellschaftliche Verhältnisse und Realitäten wieder<sup>4</sup>. Jedoch sind Diskriminierungserfahrungen bei staatlichen Stellen für die Betroffenen in vielen Fällen sehr viel einschneidender als im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen. Die Betroffenen erwarten zu Recht, dass sie von den Vertreter\*innen staatlicher Stellen unvoreingenommen behandelt werden. Wird diese Erwartung enttäuscht, führt dies letztlich zu einem Verlust des Vertrauens in die Funktionstüchtigkeit der Rechtsordnung.

---

2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, S. 13 f., [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout\\_Umfrage\\_Diskriminierung\\_in\\_Dtschl\\_2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=), abgerufen am 20.11.2016

3 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, a.a.O.

4 vgl. Peter Schall, Bayrischer Landesvorsitzender der GDP in ND vom 01.14.2016 „Das ist in der Tat peinlich, aber das wird es in allen Ländern geben. Denn die Polizei ist ja ein Spiegelbild der Gesellschaft.“ (bezogen auf die Problematik von Polizeibeamten, die Mitglied sog. Reichsbürger sind)

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Bundesgesetzgeber besondere Schutzregelungen für Diskriminierungen im Bereich der Beschäftigung und des Zivilrechtsverkehrs festgeschrieben. Für Diskriminierungen bei hoheitlichem Handeln gilt das AGG indes nicht. Neben den speziellen Diskriminierungsverboten, die im Land Brandenburg etwa im Behindertengleichstellungsgesetz oder im Landesgleichstellungsgesetz geregelt sind, ist ein Rückgriff auf die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote (Art. 3 Abs. 1 und 3 Abs. 3 GG; Art. 12 Abs. 1 und 2 LV Bbg) notwendig. Diese verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote enthalten jedoch keine Bestimmungen über Maßnahmen zu ihrer gerichtlichen Durchsetzung wie sie im AGG und auch im Entwurf des LADG Bbg enthalten sind. Zu nennen sind hier insbesondere Maßregelungsverbot, Sanktionen gegen diskriminierendes Verhalten, Prozessstandschaft, Beweislastregelung und Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände. In der Praxis führt dies dazu, dass die Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierungen seitens staatlicher Stellen zu wehren, wesentlich gemindert sind oder sogar versagen. Dieses Ergebnis wird durch den UN-Fachausschuss gegen rassistische Diskriminierung gestützt, der sich darüber besorgt zeigt, dass verfassungsrechtliche Bestimmungen vor Gericht zwar grundsätzlich gegen Hoheitsträger geltend gemacht werden können, die Verwaltungsgerichte im Fall von rassistischen Diskriminierungen in der Praxis jedoch nur selten das Grundgesetz heranziehen<sup>5</sup>.

Für die Betroffenen stellt sich – vereinfacht gesagt - die Frage, weshalb es leichter ist, sich dagegen zu wehren, nicht in eine Diskothek eingelassen zu werden, als sich gegen die Diskriminierung an einer Ausländerbehörde zu wehren<sup>6</sup>. Ebenso stellt sich die Frage, warum nach aktueller Rechtslage private Unternehmen und Personen sich an einen Diskriminierungsschutz (geregelt im AGG) halten sollen, wenn staatliche Stellen hiervon ausgenommen sind. Hier ist die staatliche Vorbildfunktion notwendig.

Interveniert die Antidiskriminierungsberatung in Fällen rassistischer Diskriminierung oder versuchen sich Betroffene selbst zur Wehr zu setzen, zeigt sich regelmäßig, dass Dienstaufsichtsbeschwerden oder das Wenden an Vorgesetzte wirkungslos sind. Zahlreiche Ratsuchende berichten, dass sie ohne Unterstützung einer Beratungsorganisation erst gar nicht dazu kommen, ihr Anliegen bei der diskriminie-

---

5 Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung, Schlussbemerkungen zu den 19. bis 22. Staatenberichten Deutschlands, 30. Juni 2015, hier zitiert nach einer nichtamtlichen Übersetzung des BMJV, [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/ICERD/icerd\\_state\\_report\\_germany\\_19-22\\_2013\\_CoObs\\_2015\\_de.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_CoObs_2015_de.pdf), eingesehen am 20.11.2016

6 Vgl. Ziff 1, Fall 2.

renden Stelle zu thematisieren. Beschwerden werden nicht behandelt, nicht ernst genommen oder mit dem pauschalen Hinweis, es gäbe keine Diskriminierung an der betroffenen Stelle, abgewiesen. Bei den Betroffenen bleibt der berechtigte Eindruck zurück, dass der Staat sie nicht vor Rassismus und Diskriminierungen schütze. Leider wird dieser Eindruck in der Beratungspraxis regelmäßig bestätigt, staatliche Stellen wie bspw. Schulleiter\*innen, Abteilungsleiter\*innen an Jugendämtern oder die Leitung einer Polizeidienststelle verweigern sich der Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen, weil sie sich aufgrund ihrer Machtposition dazu nicht veranlasst sehen und ihnen keine Konsequenzen drohen.

Es ist weder hinzunehmen noch existiert ein sachlicher Grund dafür, dass Schutzmöglichkeiten gegen Diskriminierungen, die in Schulen, Universitäten, Behörden oder Polizeidienststellen geschehen, geringer ausgestaltet sind als bei Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt oder beim Zugang zu anderen privatwirtschaftlichen Dienstleistungen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet staatliche Stellen in besonderer Weise zu einem diskriminierungsfreien Handeln. Das Land Brandenburg hat für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie von Behinderten und Nichtbehinderten bereits besondere gesetzliche Regelungen in Diskriminierungsfällen erlassen. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb Betroffene von Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Rassismus, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität nicht mit ebensolchen rechtlichen Möglichkeiten ausgestattet sind. Den Ländern kommt in diesem Bereich ein besonderes Maß an Verantwortung zu, treffen doch Bürger\*innen im Alltag seltener auf Bundesbehörden, um so häufiger aber auf Landesbehörden und -institutionen.

### **3. Ein LADG kann Diskriminierung wirksam bekämpfen**

Ein LADG würde den Rechtsweg für Betroffene deutlich vereinfachen und dessen Beschreitung in vielen Fällen überhaupt erst eröffnen. Staatliche Stellen wären gezwungen, Beschwerden über ein diskriminierendes Verhalten ernsthaft zu prüfen und sich um einen diskriminierungssensiblen Umgang zu bemühen. Nach den Erfahrungen der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg führt allein die Klagemöglichkeit des AGG bereits dazu, dass Betroffene und diskriminierende Stellen über den Diskriminierungsvorwurf in einen Gesprächsprozess eintreten, der oft zu einvernehmlichen Lösungen führt.

Ein LADG erweitert die Struktur, den Rahmen und den Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle, in dem diese mit weitreichenden Aufgaben und starken Befugnissen wie einem Auskunfts- und Anhörungsrecht ausgestattet wird. Eine so aufgestellte Antidiskriminierungsstelle würde verdeutlichen, dass das Land Brandenburg dem Thema Diskriminierung Priorität einräumt. Betroffene würden ermutigt, sich bei Diskriminierungen an diese Stelle zu wenden. Durch Beschwerden würden Muster und Strukturen von Diskriminierungen sowie die Bandbreite und Zahl von Diskriminierungsfällen stärker sichtbar und könnten wirkungsvoll angegangen werden. Untersuchungen zu Wirkungen von Antidiskriminierungsgesetzen<sup>7</sup> zeigen, dass solche Gesetze zu einer stärkeren Repräsentation und Teilhabe von Betroffenen und deren Interessenvertretungen führen. Eine starke Landesantidiskriminierungsstelle könnte – dieser Effekt war bei der Einführung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu beobachten – Impulse geben, würde Studien in Auftrag geben und durch ihr Wirken verschiedene Akteure dazu veranlassen, sich mit Fragen des Diskriminierungsschutzes auseinanderzusetzen.

Ein LADG verpflichtet die öffentliche Hand zu Maßnahmen gegen Diskriminierung, beispielsweise zu sogenannten positiven Maßnahmen und zu Diversity-Folgenabschätzungen sowie zur Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen im Rahmen von Einstellungen und Beförderungen. Diversity-Mainstreaming-Ansätze würden sich auch in einer Anpassung der Ausbildungs- und Personalpolitik niederschlagen. Zukünftig würden wir in Brandenburg schwarze Busfahrer\*innen, Polizist\*innen oder Lehrerinnen mit Kopftuch erleben. Zudem würde es selbstverständlich werden, dass Werbeplakate staatlicher Institutionen in Brandenburg nicht nur weiße Menschen abbilden. Staatliche Maßnahmen würden daraufhin überprüft werden, ob sie allen Bürger\*innen zugute kommen oder ob sie, weil sie diskriminierend angelegt sind, einen Teil ausschließen.

Ein LADG entfaltet in der Mehrheitsbevölkerung eine normsetzende Wirkung, ist für die Betroffenen ein Signal für die Anerkennung des Problems Diskriminierung und führt zu einer Wertetransformation hin zu einer Kultur der Nichtdiskriminierung und der Vielfalt als Normalität<sup>8</sup>.

---

7 Tarek Naguib, AGG – neue Spielräume für die Antidiskriminierungsarbeit? Mit Seitenblicken in die Schweiz. Rechtssoziologie der Universität Fribourg und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in einem Vortrag beim 3. Treffen des Netzwerkes Anti-Diskriminierungs-Recht, 11. März 2016 Berlin.

8 Tarek Naguib, a.a.O.

#### 4. Brandenburg profitiert von einem LADG

Öffnen sich die staatlichen Institutionen Brandenburgs gegenüber einer Diskriminierungsproblematik, erkennen den Schaden, den Diskriminierung anrichtet, werden vielfältiger in ihrer Mitarbeitendenstruktur und sehen Diskriminierungsbeschwerden, die an eine starke Landesantidiskriminierungsstelle gerichtet werden, als Chance Fehler zu korrigieren und Abläufe zu optimieren, profitieren Einwohner\*innen und staatliche Stellen in Brandenburg. Für unser Tätigkeitsfeld der Bekämpfung rassistischer Diskriminierung stärkt eine positive Fehlerkultur das demokratische System und verhindert eine weitere Verschärfung des Rassismus, der uns alle bedroht.

Für das Land Brandenburg stellt die Einführung eines LADG in Zeiten massiv zunehmender rassistischer Angriffe und weit verbreiteten Alltagsrassismus die Chance dar, ein deutliches Zeichen setzen. Das Land kann jetzt eine entscheidende Veränderung vollziehen, in dem es über die Symbolpolitik hinausgeht und aufhört, alleine mit Worten von seinen Bürger\*innen mehr Toleranz zu fordern. Brandenburg würde vorbildhaft mit konkreten Maßnahmen in der eigenen Struktur aktiv werden: mit dem gesetzlich verankerten Ziel einer Kultur der Gleichberechtigung und Teilhabe für alle Menschen in diesem Land. Angesichts einer zunehmenden Distanz zur Politik und zum Staat würde ein Gesetz, in dem der Staat in der eigenen Struktur aktiv wird, in der Öffentlichkeit auf Anerkennung stoßen.

Mit dem „Brandenburger Weg“ zu Bekämpfung des Rechtsextremismus hat sich Brandenburg schon einmal als bundesweite Vorreiterin erwiesen. Die positiven Auswirkungen dieses Vorgehens waren in den letzten Jahren deutlich wahrnehmbar, als den wieder erstarkten rassistischen Tendenzen eine gestärkte Zivilgesellschaft gegenüber stand. Einmal mehr hat das Land jetzt die Chance, auch bundesweit eine Vorreiterrolle in der Bekämpfung von Alltagsrassismus und Diskriminierung einzunehmen, die sich, wie in der Gesellschaft, auch in ihren Institutionen widerspiegelt und durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz bekämpft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Nadja Hitzel-Abdelhamid

Projektleiterin Antidiskriminierungsberatung Brandenburg  
Vertreterin der Opferperspektive im advd