



10. April 2025

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission „Für gesellschaftlichen Zusammenhalt, gegen Antisemitismus, Rassismus, Muslimfeindlichkeit und jede Form von Diskriminierung“ am 11. April 2025

Von Soraia Da Costa Batista

Volljuristin und Verfahrenskordinatorin der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.

Das Land Berlin hat mit der Verabschiedung des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin (LADG) 2020 einen wichtigen Schritt hin zu einem effektiven und umfassenden Schutz vor Diskriminierung gemacht.

Die Bundesgesetzgebung hat die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien¹ mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene umgesetzt. Bestimmte Bereiche – etwa den Bereich der Bildung – konnte der Bund mangels Gesetzgebungskompetenz nicht regeln und die Richtlinienvorgaben damit nicht vollumfänglich umsetzen. Diese Schutzlücke hat das Land Berlin als bisher einziges Bundesland geschlossen, um Diskriminierung auf Landesebene umfassend entgegenzutreten zu können.

Das Land Berlin etablierte mit dem LADG einen Schutz vor Diskriminierungen durch öffentlich-rechtliches Handeln. Ähnlich wie im AGG enthält das LADG Ansprüche auf Schadensersatz und

¹ Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 (Antirassismus-Richtlinie); Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 (Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie); Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 (Genderrichtlinie Zivilrecht); Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 (Genderrichtlinie Arbeitsrecht).

Entschädigung sowie Regelungen zur Beweislast und zur Unterstützung durch Verbände. Aufgrund der Erfahrungen mit dem AGG hat die Landesgesetzgebung aber unter anderem längere Fristen vorgesehen, eine Vermutungsregelung zur Beweiserleichterung normiert und kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten eingeführt.

Das LADG hat sich in Berlin inzwischen etabliert und die rechtlichen Instrumente haben sich bewährt. Gerade in Zeiten, in denen rechtspopulistische Kräfte erstarken und die Rechte marginalisierter Personen unter Druck stehen und angegriffen werden, ist ein umfassender Diskriminierungsschutz und die effektive Durchsetzung des Diskriminierungsverbots umso wichtiger.

Um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen, sieht das LADG zum einen ein Diskriminierungsverbot und Instrumente zur Rechtsdurchsetzung vor (Abschnitte 1 bis 3), enthält zum anderen aber auch Maßnahmen in Bezug auf die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) und sieht die Errichtung einer Ombudsstelle vor (Abschnitte 4 und 5).

Die Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (GFF) ist ein nach §10 Abs.1 LADG anerkannter verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband und hat bereits die kollektiven Rechtsschutzmöglichkeiten des LADG genutzt. Die schriftliche Stellungnahme konzentriert sich deshalb auf die Regelungen zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots, wobei auch auf die Arbeit der Ombudsstelle eingegangen wird.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die zentralen Regelungen des LADG mit Blick auf die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots gegeben, sodann die bisherigen Erfahrungen in der Rechtsdurchsetzung dargestellt und auf den Novellierungsbedarf im Einzelnen eingegangen. Die Antidiskriminierungs- und Teilhabestrukturen in den Senatsverwaltungen sind nicht Teil der schriftlichen Stellungnahme.

A. Überblick über die Regelungen des LADG

Das zentrale Diskriminierungsverbot findet sich in § 2 LADG. Danach darf kein Mensch im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

Das LADG orientiert sich an den im Grundgesetz (GG) sowie im AGG in den jeweiligen Diskriminierungsverboten enthaltenen Kategorien (Art. 3 Abs. 3 GG, §1 AGG) und erweitert den Katalog um den Diskriminierungsgrund des sozialen Status. Daneben wurden mit Blick auf andere



Kategorien Klarstellung oder Präzisierungen vorgenommen (z.B. geschlechtliche Identität) oder andere Formulierungen gewählt (z.B. rassistische Zuschreibung).

Das LADG verbietet Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln der öffentlichen Stellen des Landes Berlin (§ 2, § 3 Abs. 1 Satz 1 LADG). Das erfasst beispielsweise Verwaltungshandeln der Polizei Berlin, der Bürgerämter, der Schulen und Hochschulen. Dabei ist zu betonen, dass sich für staatliche Akteur*innen im Grundsatz nichts ändert, da sie bereits unmittelbar an das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG gebunden sind. Auch dienstrechtliche Folgen sind gleichgeblieben. Das LADG verbessert hingegen die Rechtsdurchsetzung für Betroffene (dazu näher unter B.).

In § 4 LADG wird der Diskriminierungsbegriff konkretisiert und es werden unterschiedliche Diskriminierungsformen benannt. Das LADG spricht anders als das AGG von „Diskriminierung“, was dem internationalen Sprachgebrauch entspricht.² Erfasst sind die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, die Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung zur Diskriminierung. Der Diskriminierungsbegriff erstreckt sich auch auf strukturelle und institutionelle Diskriminierung.³ Diskriminierung kann durch Zuschreibungen individueller, institutioneller oder gesellschaftlicher Art entstehen.⁴ Es kommt also nicht auf das tatsächliche Vorhandensein einer Kategorie bei einer Person an, sondern das Vorstellungsbild der diskriminierenden Person ist maßgeblich.⁵ Diese Begriffsbestimmungen zu den Diskriminierungsformen entsprechen dem Stand europäischer Rechtsentwicklungen und setzen unionsrechtliche Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien um.⁶

Nach eindeutiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist auch der Schutz „assoziierter Dritter“ zwingend notwendig.⁷ Dabei handelt es sich um Personen, auf die die Diskriminierungskategorien nicht selbst zutreffen, die aber wegen ihrer Nähe zu entsprechenden Personen benachteiligt werden – zum Beispiel als Mutter eines Kindes mit Behinderung. Die

² Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 26; Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des BUG, 2014, S. 9; Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des BUG, 2014, S. 10.

³ AGH, Drs. 18/1996, S. 18 vgl. § 4 Abs. 1 Satz 4 LADG.

⁴ AGH, Drs. 18/1996, S. 18; vgl. § 4 Abs. 1 Satz 3 LADG.

⁵ Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des BUG, 2014, S. 10.

⁶ AGH, Drs. 18/1996, S. 26.

⁷ EuGH, Urteil vom 17.07.2008 – C-303/06 (S. Coleman/Attridge Law, Steve Law). So auch Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 28; Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des BUG, 2014, S. 10.

assoziierte Diskriminierung wird in § 4 LADG nicht genannt aber nach § 8 Abs. 3 LADG steht „assoziierten Dritten“ ein Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch zu.

Bei einer Diskriminierung im Sinne des LADG handelt es sich um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Entsprechend dem Ziel, den Schutz vor mehrdimensionaler und intersektionaler Diskriminierung zu gewährleisten, kann eine Diskriminierung wegen mehrerer Gründe nur gerechtfertigt sein, wenn sich die Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt, auf die sich die Ungleichbehandlung bezieht (§ 5 Abs. 3 LADG).

Eine unmittelbare Ungleichbehandlung kann gemäß § 5 Abs. 1 LADG beim Vorliegen eines hinreichenden sachlichen Grundes gerechtfertigt werden. Diese Formulierung ist unbestimmt und kann mit Blick auf den Maßstab missverstanden werden (dazu näher unter B.). Maßgeblich zu berücksichtigen sind verfassungs-, europa- und völkerrechtliche Rechtfertigungsanforderungen. Dabei ist der Rechtfertigungsmaßstab für jede Kategorie des Kataloges in § 2 LADG einzeln zu bestimmen.

Eine Rechtfertigung einer mittelbaren Ungleichbehandlung gemäß § 4 Abs. 2 LADG kommt in Betracht, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Auch hier sind Anforderungen des Unions- und Verfassungsrechts sowie des internationalen Menschenrechtsschutzes zu beachten.

Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Maßregelungen im Sinne von § 6 LADG können nicht gerechtfertigt werden.

Positive Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 LADG, also Maßnahmen, die strukturelle Diskriminierung bestimmter betroffener Personengruppen ausgleichen, um so eine vollständige und effektive Chancengleichheit aller zu erreichen, sind gerechtfertigt und stellen keine Diskriminierung dar.⁸ Als nachteilsausgleichende Maßnahmen gehen sie über eine (rein) formale Gleichheit hinaus und zielen darauf ab, materielle Gleichheit herzustellen.⁹

Flankiert wird das Diskriminierungsverbot durch ein Maßregelungsverbot in § 6 LADG. Es schützt Betroffene, die Rechte nach dem LADG in Anspruch nehmen und Personen, die sich weigern, eine diskriminierende Anweisung auszuführen sowie Personen, die eine andere Person hierbei unterstützen oder als Zeug*in aussagen.

Beim Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot steht der betreffenden Person ein verschuldensunabhängiger Schadensersatz- und

⁸ Zum Ganzen: Baer/Markard, in: Huber/Voßkuhle, 8. Aufl. 2024, Art. 3 Abs. 2 und 3 Rn. 423.

⁹ Ebd.

Entschädigungsanspruch zu (§ 8 LADG). Damit hat die Landesgesetzgebung eine zentrale europarechtliche Vorgabe für einen effektiven Diskriminierungsschutz umgesetzt. Andernfalls stünden Betroffenen – wie weiterhin in allen anderen Bundesländern – nur Amtshaftungsansprüche auf Entschädigung zu, die den europarechtlichen Anforderungen nicht genügen, da sie verschuldensabhängig sind und Betroffene die volle Beweislast für das Vorliegen der Diskriminierung tragen. Amtshaftungsansprüche können Diskriminierungen damit nicht effektiv entgegentreten. Ansonsten verbleibt Betroffenen nur die Möglichkeit, verwaltungsgerichtlich auf Feststellung der Rechtswidrigkeit von Verwaltungshandeln zu klagen – wiederum ohne Beweiserleichterungen.

Weiterhin ist zu betonen, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung die Vorgaben der europarechtlichen Richtlinien und Rechtsprechung zu beachten sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (dazu näher unter B.).¹⁰ § 8 LADG hat damit das Potential neben dem Ausgleich und der Genugtuung der Betroffenen eine spezial- und generalpräventive Wirkung zu entfalten.

Bei der Durchsetzung ihrer Rechte können Personen durch anerkannte verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände (vgl. § 10 LADG) unterstützt werden. Diskriminierungen werden aufgrund vielfältiger Gründe wie fehlende Rechtskenntnis, Sorge vor Kostenrisiken sowie struktureller Hürden für marginalisierte Personen selten vor Gericht gebracht. Mit Blick auf institutionelle und strukturelle Diskriminierung greift der Individualrechtsschutz ohnehin zu kurz. Auf diese Durchsetzungsdefizite im Antidiskriminierungsrecht hat das Land Berlin reagiert und kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten eingeführt.

In § 9 LADG sind zwei prozessuale Instrumente geregelt: die Verbandsklage und die Prozessstandschaft. Mit der Verbandsklage können Verbände ohne individuell Betroffene Diskriminierung durch das Gericht feststellen lassen (§ 9 Abs. 1 und 2 LADG). Die Prozessstandschaft ermöglicht es Verbänden, für die individuell betroffene Person vor Gericht zu gehen und ihre Ansprüche durchzusetzen (§ 9 Abs. 3 LADG).

Die Landesgesetzgebung hat auch mit den kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten europarechtliche Vorgaben umgesetzt und reiht sich in die Gesetzeslage der meisten EU-Mitgliedsstaaten ein. Mit Ausnahme von Deutschland und Luxemburg haben alle EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien eine Möglichkeit zur Prozessstandschaft geschaffen.¹¹ Die Europäische Kommission rät mit Blick auf das Ziel einer wirksamen Durchsetzung von

¹⁰ AGH, Drs. 18/1996, S. 32.

¹¹ Großbritannien hatte ebenfalls keine Prozessstandschaft normiert. European Commission, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe (2022), S. 89 ff., insb. 92-94.

Diskriminierungsverboten dazu, Verbandsklagen zu ermöglichen, was bereits etliche Mitgliedstaaten getan¹²

Kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten sind auch dem deutschen Recht durchaus nicht mehr fremd, was ein Blick in die Bereiche des Umwelt- und Tierschutzrechts sowie der Behindertengleichstellungsgesetze zeigt.¹³

Da der Nachweis von Diskriminierung mangels Kenntnis von Tatsachen wie beispielsweise Informationen zur Verwaltungspraxis oder zur Motivlage schwierig ist, ist entsprechend europarechtlicher Vorgaben in § 7 LADG eine Beweiserleichterung geregelt. Die Kläger*innen müssen Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6 überwiegend wahrscheinlich machen.

Neben dem gerichtlichen Rechtsschutz haben Betroffene auch die Möglichkeit ein Beschwerdeverfahren bei der Ombudsstelle durchzuführen (§ 14 LADG). Die Ombudsstelle ist bei der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung errichtet, unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Aufgabe der Ombudsstelle ist die Information und Beratung der Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung. Die Befugnisse und Rechte der Ombudsstelle sind gesetzlich verankert. Sie ist berechtigt, jederzeit Sachverständige hinzuzuziehen, Gutachten einzuholen und Handlungsempfehlungen auszusprechen und ihr steht ein Akteneinsichtsrecht zu. Die öffentlichen Stellen sind zur Auskunftserteilung und Abgabe von Stellungnahmen verpflichtet. Am Ende eines Beschwerdeverfahrens kann eine formelle Beanstandung verbunden mit einer Aufforderung zu Abhilfe stehen.

B. Bisherige Erfahrungen in der Durchsetzung des Diskriminierungsverbots

Die GFF hat als verbandsklageberechtigter Verband von der Möglichkeit der Verbandsklage sowie des vorgeschalteten Beanstandungsverfahrens Gebrauch gemacht.¹⁴

Dabei haben sich diese Rechtsschutzzinstrumente bewährt. Im Verfahren gegen eine Hochschule, die es ihren trans, inter und nicht-binären Studierenden verwehrte, ihren Identitätsnamen auf

¹² European Commission, Public Consultation: Towards a coherent European approach to collective redress, Commission Staff Working Document (2011); Mit Einschränkungen zählen dazu Albanien, Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Frankreich, Deutschland (bezogen auf das Behindertengleichstellungsgesetz und das Verbraucherrecht), Ungarn, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Montenegro, die Niederlande, Nord-Mazedonien, Norwegen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowakei, Spanien und die Türkei, zitiert nach European Commission, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, A comparative analysis of non-discrimination law in Europe (2022), S. 95.

¹³ Vgl. §§ 2, 3 Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz (UmwRG); § 64 Abs. 1 und Abs. 2 i.V.m. § 63 Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG); §§ 14, 15 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG).

¹⁴ Liste anerkannter verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverbände abrufbar unter <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/anerkenntungsverfahren/> (zuletzt aufgerufen am 10. April 2025).

studentischen Unterlagen zu führen, bewirkte die Verbandsklage, dass die Hochschule noch während des Gerichtsverfahrens ihre Regelungen änderte.¹⁵ Beanstandungsverfahren gegenüber 20 Schulen mit diskriminierenden Regelungen in ihren Hausordnungen bewirkten, dass sie die Hausordnungen diskriminierungsfrei ausgestalteten.¹⁶ Beide Verfahren wurden in enger Kooperation mit Interessenvertretungen durchgeführt, die sich bereits viele Jahre für die betreffenden Anliegen eingesetzt hatten.

Die im Gesetzgebungsprozess geäußerten Befürchtungen unberechtigter Massenklagen und missbräuchlicher Inanspruchnahme des LADG haben sich nicht bewahrheitet. Stattdessen konnten mit Hilfe der vorgesehenen prozessualen Instrumente die Diskriminierung vieler (potentiell) betroffener Personen beendet oder verhindert werden, ohne dass es einer Geltendmachung im Einzelfall bedurfte. Individualverfahren hätten ohnehin aufgrund der subjektiven Grenze der Rechtskraft nicht dieselbe breite und strukturelle Veränderung erreichen können. Im Ergebnis konnten auf eine Vielzahl von Einzelverfahren verzichtet werden. Dabei ist auch anzumerken, dass Verbandsklagen sowohl aufwendig als auch teuer sind.¹⁷ Der Streitwert in der ersten Verbandsklage nach dem LADG wurde beispielsweise auf 20.000 Euro festgesetzt.¹⁸ Auch dies hat zur Konsequenz, dass Verbandsklagen aufgrund des hohen Prozesskostenrisikos nicht unüberlegt und massenhaft erhoben werden.

Gleichzeitig sind das auch einige Gründe dafür, warum seit Inkrafttreten des LADG kaum Verbandsklagen erhoben worden sind. Daneben kann es schon ausgelastete Verbände finanziell, personell und organisatorisch zumindest anfänglich überfordern, Verbandsklagen vorzubereiten und zu erheben. Es ist dennoch zu unterstreichen, dass die Verbandsklage und das vorgeschaltete Beanstandungsverfahren sehr wirksame Instrumente sind.

Die GFF hat auch die erste Klage auf Entschädigung nach § 8 Abs. 2 LADG unterstützt.¹⁹ Im Verfahren ging es um das Vorgehen des Sicherheitsdienstes und der Polizei Berlin gegen die Betroffene, die sich – wie anwesende Männer auch – bei einem Besuch im Wasserspielplatz oberkörperfrei sonnte und den Wasserspielplatz verlassen musste, weil sie sich weigerte sich zu bedecken. Die Klägerin unterlag in erster Instanz, da das Landgericht Berlin die Ungleichbehandlung wegen Geschlechts aufgrund des Schutzes des „geschlechtlichen Schamgefühls“ in Teilen der Gesellschaft als gerechtfertigt ansah.²⁰ Damit verkannte das Gericht Maßstäbe höherrangigen

¹⁵ <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/tin> (zuletzt aufgerufen am 10. April 2025).

¹⁶ <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/schulordnungen> (zuletzt aufgerufen am 10. April 2025).

¹⁷ Nach Nr. 1.2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit liegt der Streitwert in der Regel zwischen 15.000 und 30.000 EUR.

¹⁸ Verwaltungsgericht Berlin, Beschluss vom 27. April 2023 – VG 1 K 208/22 –.

¹⁹ <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/ladg-plansche> (zuletzt aufgerufen am 10. April 2025).

²⁰ Landgericht Berlin, Urteil vom 14.09.2022 – 26 O 80/22.

Rechts im Rahmen der Rechtfertigung. Im Berufungsverfahren erkannte das Land Berlin den Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung in Höhe von 750 Euro an.²¹ Das Kammergericht sprach der Klägerin keine höhere Entschädigung zu, da es insbesondere ihr gesellschaftspolitisches Engagement in Rahmen der Bemessung als schadensmindernd berücksichtigte.²² Soweit ersichtlich wurden darüber hinaus eine weitere Entschädigungsklagen nach dem LADG erhoben, bei der ebenfalls 750 Euro zugesprochen wurden.²³ Nach den bisherigen Gerichtsentscheidungen fallen die Entschädigungshöhen demnach sehr gering aus.

Anders als bei den Verbandsklagen, die einen sehr hohen Streitwert haben und deshalb Verbände vor finanzielle Herausforderungen stellen, führen die geringen Entschädigungshöhen in Individualverfahren insbesondere dazu, dass nur vereinzelte Rechtsanwält*innen sich in das Rechtsgebiet einarbeiten und die zum Teil aufwendigen Verfahren rechtsanwaltlich vertreten.

Klagen in Prozessstandschaft wurden durch anerkannte verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände bisher nicht erhoben.

Das LADG wird bei Rechtsanwält*innen dennoch allmählich bekannter und findet – auch in der Arbeitspraxis der GFF – immer mehr Beachtung.

Sehr gute Erfahrungen machen Betroffenen mit dem niedrighschwelligem und kostenlosen Beschwerdeverfahren bei der Ombudsstelle. Innerhalb von fast vier Jahren gingen bei der Ombudsstelle 2.258 Beschwerden ein, eine Zahl, die die Anzahl von Klagen aufgrund von Diskriminierungen vor Gerichten weit übersteigt.²⁴ Die Anzahl an Beschwerden bei der Ombudsstelle steigt stetig.²⁵

C. Novellierungsbedarf

Das LADG hat sich in seiner Gesamtheit aber insbesondere mit den neuen rechtlichen Instrumenten für einen wirksamen und effektiven Schutz vor Diskriminierung grundsätzlich bewährt. Vieles muss sich noch durch die Rechtsprechung der Gerichte entwickeln. Einige Punkte lassen sich bereits konkret im Gesetz ergänzen oder präzisieren. Vor allem braucht es aber mehr Ressourcen für Antidiskriminierungsverbände, Beratungsstellen und die Ombudsstelle.

²¹ Kammergericht, Anerkenntnis-Teilurteil vom 07.12.2023 – 9 U 94/22.

²² Kammergericht, Schlussurteil vom 23.01.2024 – 9 U 94/22.

²³ Siehe Pressemitteilung des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (ADVD) abrufbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/andere-pressemittelungen/2024/4/18/pm-urteil-des-amtsgericht-mitte-die-frage-wo-kommst-du-wirklich-her-ist-diskriminierend> (zuletzt abgerufen am 10. April 2025).

²⁴ AGH, Drs. 19/18 745, S. 2.

²⁵ AGH, Drs. 19/18 745, S. 6 f.

I. Diskriminierungsverbot in § 2 LADG

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass der Katalog in § 2 LADG nicht alle Diskriminierungsgründe, die in der Lebensrealität eine Rolle spielen, abdeckt. Grundsätzlich sollte der Katalog von verbotenen Diskriminierungsgründen möglichst umfassend ausgestaltet werden, um besonders gefährdete Personengruppen rechtssicher vor Diskriminierung zu schützen.²⁶ Deshalb wäre eine Ergänzung um die Kategorien Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Elternschaft, Familienstand, familiäre Fürsorgeverantwortung und Gewichtsdiskriminierung wünschenswert.

Alternativ könnte der Katalog anstelle der abschließenden Auflistung auch offen ausgestaltet werden, um über die explizit genannten Gruppen hinaus besonders diskriminierungsgefährdete Personengruppen erfassen zu können. Internationale Beispiele, wie Art. 14 EMRK und Art. 21 EU-Grundrecht-Charta, zeigen, dass offene Listen, die beispielhaft Diskriminierungsmerkmale benennen, aber für neue Kategorien offen sind, bereits üblich sind.

II. Rechtfertigungsmaßstab in § 5 Abs. 1 LADG

Die Formulierung des Rechtfertigungsmaßstabs in § 5 Abs. 1 LADG ist unbestimmt. Der Gesetzestext kann dahingehend missverstanden werden, dass lediglich der Rechtfertigungsmaßstab des allgemeinen Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG in der schwächsten Form als Willkürverbot zu prüfen ist. Vor diesem Hintergrund ist eine Präzisierung von § 5 Abs. 1 LADG in Erwägung zu ziehen.

III. Verjährungsfrist in § 8 Abs. 4 LADG

Die Verjährungsfrist für den Schadenersatz- und Entschädigungsanspruch nach § 8 Abs. 1 und 2 LADG beträgt ein Jahr (§ 8 Abs. 4 LADG). Im Vergleich zur zweimonatigen Ausschlussfrist im AGG (§ 15, Abs. 4, § 21 Abs. 5 AGG) stellt dies eine erhebliche Verbesserung dar, ist im deutschen Recht dennoch untypisch. Schadensersatzansprüche unterfallen grundsätzlich der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren greift (§ 195 BGB).

Kurze Fristen stellen in der Praxis eine der größten Hürden der Rechtsdurchsetzung dar. Damit Betroffenen ausreichend Zeit haben, um Rechtsberatung zu suchen und etwaige Ansprüche prüfen zu lassen, sollte der Schadenersatz- und Entschädigungsanspruch nach § 8 LADG im Sinne eines effektiven Rechtsschutzes nach drei Jahren verjähren.

²⁶ Liebscher/Klose, Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erstellt im Auftrag des BUG, 2014, S. 6.

IV. Entschädigungshöhe in § 8 Abs. 2 LADG

Die Höhe der Entschädigung bei Ansprüchen nach § 8 Abs. 2 LADG wurde durch die Rechtsprechung bisher sehr niedrig bemessen. Ähnliche Erfahrungen gibt es bereits mit dem AGG. Das führt zu Hindernissen in der Rechtsdurchsetzung und erfüllt die europarechtlichen Vorgaben nicht. Das gilt insbesondere beim LADG, bei dem sich Ansprüche nicht gegen Private, sondern den Staat richten, die Entschädigungshöhe entsprechend höher ausfallen muss. § 8 Abs. 2 LADG ließe sich mit der Vorgabe ergänzen, dass die Entschädigung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss.

V. Finanzierung von Antidiskriminierungsverbänden und Beratungsstellen

Um Antidiskriminierungsverbände zu stärken und diese zur Nutzung effektiver Rechtsschutzinstrumente im Interesse von Betroffenen zu befähigen, ist eine finanzielle Unterstützung verbandsklageberechtigter Verbände wünschenswert, die beispielsweise als Rechtshilfefonds ausgestaltet werden kann.

Auch Beratungsstellen brauchen eine ausreichende Finanzierung, um Betroffene über ihre Rechte zu informieren und angemessen psychosozial zu begleiten.

VI. Ombudsstelle

Das Beschwerdeverfahren bei der Ombudsstelle hat sich als niedrigschwellige, einfache und schnelle Möglichkeit für Betroffene im Umgang mit ihren Diskriminierungserfahrungen bewährt. Auch ist ein effektives Beschwerdeverfahren prozessökonomisch, entlastet das Land Berlin und Gerichte. Mit Blick auf die stetig ansteigenden Beschwerdezahlen muss die Ombudsstelle ausreichend finanziell und personell ausgestattet werden, um ihrer Aufgabe effektiv nachkommen zu können.

Außerdem wäre ein Initiativ- und Befassungsrecht für Ombudsstelle wünschenswert, damit sie auch von Amts wegen tätig werden kann. Bisher ist das nur auf eine Beschwerde hin möglich.

VII. Diskriminierung im digitalen Raum

Diskriminierung wird sich immer mehr vom Analogen ins Digitale ausweiten und die wachsende systematische Diskriminierung durch automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) erfordert einen zukunftsfähigen, nachhaltigen Antidiskriminierungsschutz, der die besonderen Herausforderungen durch algorithmische Diskriminierung in den Blick nimmt. Ein zentrales Problem ist die häufig unsichtbare Natur dieser Diskriminierung. Das LADG sollte auf Schutzlücken



bei Diskriminierung durch ADM überprüft werden, um auch im digitalen Raum einen effektiven Schutz vor Diskriminierung sicherzustellen.²⁷

Kontakt

Soraia Da Costa Batista

Volljuristin und Verfahrenskoordinatorin

soraia.batista@freiheitsrechte.org

PGP Key ID: 47B35973

²⁷ Vgl. zum AGG: Spiecker gen. Döhmman/Towigh, Automatisch diskriminiert – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme, Rechtsgutachten im Auftrag der ADS, 2023 abrufbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vo_r_diskriminierung_durch_KI.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (zuletzt abgerufen am 10. April 2025).