

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

Stellungnahmen der Anzuhörenden zur öffentlichen mündlichen Anhörung

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

21. Universität Kassel, Humanwissenschaften	S. 127
22. Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V.	S. 130
23. Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Frauenbeauftragten	S. 134
24. Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.	S. 136
25. Hessen-Caritas	S. 138

Universität Kassel · 34109 Kassel
Hessischer Landtag
Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss
Herr Maximilian Sadkowiak
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Prof. Dr. Felix Welti
Institut für Sozialwesen
Fachgebiet Sozial- und
Gesundheitsrecht, Recht der
Rehabilitation und Behinderung

Universität Kassel
Arnold-Bode-Straße 10
34109 Kassel

Tel. 0561 804 2970
welti@uni-kassel.de

Sekretariat: Edgar Ladwig
ladwig@uni-kassel.de
Telefon +49 561 804 2956
Fax +49 561 804 3045

29.08.2022
Seite 1 von 3

Gesetzentwurf des Hessisches Antidiskriminierungsgesetzes, LT-Drs. 20/8077

Sehr geehrte Damen und Herren,
zu dem Gesetzentwurf nehme ich gerne wie gewünscht Stellung.

1. Grundsätzliche Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes

Ob ein die Landesbehörden bindendes Landesantidiskriminierungsgesetz benötigt wird, kann je nach politischem und rechtssystematischem Standpunkt unterschiedlich gesehen werden. Die Berichte der Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene weisen darauf hin, dass es im Verhältnis zur öffentlichen Verwaltung einschließlich der Polizei- und Ordnungsbehörden und im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen erhebliche Diskriminierungserfahrungen gibt. Die öffentliche Verwaltung auf Landes- und Kommunalebene muss landesrechtlich und kann nicht bundesrechtlich gebunden werden. Der vorgelegte Gesetzentwurf ist hierfür ein guter Diskussionsanstoß. Auf Erfahrungen aus dem Land Berlin, das bereits ein solches Gesetz hat, kann zurückgegriffen werden.

2. Diskriminierungsmerkmale

Die in § 2 des Entwurfs (HADG-E) genannten Merkmale entsprechen überwiegend den bereits aus dem Verfassungsrecht und dem internationalen Recht ableitbaren Merkmalen, für die ein besonderer Diskriminierungsschutz als erforderlich angesehen wird.

Wichtig ist, dass die antisemitische Zuschreibung genannt wird, da antisemitische Diskriminierungen gegenwärtig wieder stark wahrnehmbar sind und zugleich von verschiedener Seite geleugnet und verharmlost werden.

Keinen mir bekannten Bezugspunkt hat das Merkmal „Erscheinungsbild“. Ich halte es für fraglich, ob dieses hinreichend genau konturiert werden kann.

Das Merkmal „Aufenthaltsstatus“ ist insofern problematisch, als es konstitutiv ist für viele rechtlich zulässige Benachteiligungen. Dies spricht nicht dagegen, einen besonderen Schutz gegen rechtlich unzulässige Benachteiligungen zu schaffen. Möglicherweise ist insofern aber eine Konkretisierung erforderlich.

3. Geltungsbereich

Der in § 3 HADG-E genannte Geltungsbereich konzentriert sich auf die Landes- und Kommunalverwaltung. Dies ist systematisch gut nachvollziehbar.

Wichtig ist der Hinweis in § 3 Abs. 3 HADG-E auf die Geltung sonstiger Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote. Hier sollte zusätzlich zu den Frauenförderungsmaßnahmen auch das Hessische Behindertengleichstellungsgesetz genannt werden.

4. Formen der Diskriminierung

§ 4 HADG-E wiederholt überwiegend wortgleich § 3 AGG. Dies ist systematisch wünschenswert. Es ist zu erwägen, die Norm durch einen Verweis zu kürzen.

Wichtig ist im Verhältnis zum AGG die zusätzliche Formulierung zum Unterlassen diskriminierungsbeendender Maßnahmen und Handlungen in § 4 Abs. 1 Satz 3 HADG-E.

§ 4 HADG-E sollte mit §§ 4, 9 HessBGG abgestimmt werden, durch den Landesbehörden bereits die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verboten wird. Insbesondere wird dort bereits benannt, dass das Unterlassen angemessener Vorkehrungen eine verbotene Benachteiligung ist. Wünschenswert wäre, über die aktuelle Fassung von § 9 HessBGG hinaus, eine Regelung, wonach ein Verstoß gegen Vorschriften zur Barrierefreiheit eine Benachteiligung/ Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen widerleglich vermuten lässt. Dies ist im Bundesrecht bereits in § 7 Abs. 1 Satz 4 BGG enthalten.

5. Rechtsfolgen

In § 8 HADG-E wird als Rechtsfolge eines Verstoßes eine Schadensersatzpflicht statuiert, für die der ordentliche Rechtsweg gegeben ist. Aus der Begründung des HADG-E wird deutlich, dass ein Unterlassungs-, Beseitigungs- oder Leistungsanspruch bei Verstößen vorausgesetzt wird, der bei den Verwaltungs- oder Sozialgerichten zu verfolgen ist. Wünschenswert wäre, dass dies im HADG klargestellt würde, damit Rechtsschutz auch in solchen Fällen gesucht werden kann und gesucht wird, in denen es nicht um einen

Seite 3 von 3

bezifferbaren Schaden geht, sondern um die Veränderung eines rechtswidrigen Zustands geht.

6. Verbandsklage

In § 9 HADG-E wird eine Verbandsklage geregelt. Diese ist nach § 9 Abs. 1 HADG-E nur auf die Feststellung der Rechtswidrigkeit zu richten. Aus der Evaluation vergleichbarer Klagerechte im Behindertengleichstellungsrecht ist bekannt, dass die Verbände auch einen Unterlassungs-, Beseitigungs- oder Leistungsanspruch verfolgen wollen und dass dies den Rechtsschutz effektivieren könnte.

Überprüft werden sollte, ob das Anerkennungsverfahren nach § 10 HADG-E wirklich erforderlich ist oder ob es ausreichen würde, das konkrete Gericht die Voraussetzungen überprüfen zu lassen. Ebenso sollte überprüft werden, ob wirklich eine dreijährige Tätigkeit Voraussetzung sein muss. Aus anderen Rechtsgebieten (BGG) ist bekannt, dass von neuen Verbandsklagerechten nur zögerlich Gebrauch gemacht wird. Ein Grund für hohe Hürden ist nicht ersichtlich.

Ich wünsche dem Ausschuss eine konstruktive Beratung.

Mit freundlichen Grüßen



Felix Welti

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir als Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) bedanken uns sehr herzlich für die Einladung zum Sozial- und integrationspolitischen Ausschuss, um über den heutigen Gesetzesentwurf –

die Einführung eines hessischen Antidiskriminierungsgesetz zu debattieren.

Bereits zwischen 2000-2004 formulierte die EU vier Gleichbehandlungsrichtlinien, welche alle Menschen vor Diskriminierung und Rassismus schützen und für Freiheit und Demokratieförderung stehen soll. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – eingeführt 2006 – auf Bundesebene setzen wir als Staat, die entsprechende Vorgabe aus der EU um. Allerdings werden in einem föderalistischen System, wie dem Deutschlands viele Entscheidungen, wie z.B. Bildungs-, Kultur-, Sicherheitspolitik auf Landesebene entschieden, umso wichtiger ist es, dass auch Hessen ein eigenes Landes-Antidiskriminierungsgesetz für die Bürger*Innen des Landes hat, zum Schutz der hier lebenden Menschen. Deshalb sind wir sehr dankbar, dass die Linke sich diesem Gesetzesentwurf angenommen hat und im Landtag einbringt. Das ist 2022, 16 Jahre nach dem AGG überfällig.

Wir wissen, dass ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz nicht bei allen nur Jubelrufe auslöst, sondern Angst vor Klagewellen geschürt wird. Doch die Realität – bspw. in Berlin, aber auch auf Bundesebene – zeigt, dass die befürchteten Klagewellen ausbleiben. Zunächst ist es wichtig festzuhalten, dass Menschen, die von struktureller Diskriminierung und Ausschlüssen betroffen sind, nicht darauf aus sind klagen zu können, sondern vor allem vor Diskriminierung geschützt werden wollen und auf dauerhafte Veränderungen hoffen.

Weiterhin zögern viele Menschen, selbst bei klaren Fällen von Diskriminierung bspw. rassistischer Diskriminierung, Klage einzureichen. Das hat eine Vielzahl von Gründen: neben dem erheblichen finanziellen Aufwand, ist auch das Vertrauen in die Justiz geschwächt. Menschen, die struktureller Diskriminierung im Alltag begegnen, erfahren

diese häufig auch in Gerichten und bei der Rechtsprechung. Die Hürden ein Gerichtsverfahren anzustreben sind weiterhin sehr hoch. (Vgl. Liebscher, Remus, Bartel; Rassismus vor Gericht. Weiße Norm und Schwarzes Wissen im rechtlichen Raum. 2014; Nomos Verlagsgesellschaft mbH)

§4 Formen der Diskriminierung

Sehr geehrte Damen und Herren, wir als (ISD) haben noch eine Ergänzung zum §4 abs.1. Aufgrund von unmittelbarer Diskriminierung erfahren diskriminierte Menschen „keine weniger günstigere Behandlung“ sondern Stigmatisierung folglich eine Andersbehandlung, die in der Erwähnung von günstiger und weniger günstiger, verharmlost wird und zu einem zu großen Ermessungsspielraum, bei z.B. Behörden einlädt.

§10 Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband

Wir stehen hinter dem Verbandklagerecht und halten dies für eine gute Möglichkeit Menschen juristische Unterstützung zu ermöglichen. Allerdings stellt sich uns die Frage, wie dies ohne entsprechende Förderung, Stärkung der zivilgesellschaftlichen Organisationen möglich ist, ein Teil des Antidiskriminierungsverbandes zu werden. Viele Organisationen, die wie wir mit sehr geringen und immer unsicheren öffentlichen finanziellen Ressourcen, jetzt schon Beratungs- und Aufklärungsarbeit leisten, werden bei gleichbleibenden Bedingungen immer wieder vor die Hürde gestellt verbandsklageberechtigt zu sein.

Wir möchten darauf hinweisen, dass wir als ISD für Antidiskriminierungsarbeit durch finanzielle Ressourcen unterstützen werden wollen, denn gut Qualität ist immer auch eine kosten Frage. Diesen Wunsch und Forderung erstrecken wir auf weitere Organisationen, die in den unterschiedlichen Feldern zu struktureller Diskriminierung Beraten und Arbeiten.

Des Weiteren würden wir gerne wissen, wer über die Qualifikation entscheidet uns ist wichtig, dass auch die Organisationen, welche ein spezifisches Wissen haben, über die Qualifikationen mitbestimmen können.

§11 Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Der Gedanke an einer Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt unterstreichen wir, aber unter §11 abs. 4 verstehen wir spezifische Antidiskriminierungsfortbildungen, von Antiziganismus, über Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus und Rassismus gegen über Schwarzen Menschen. Für uns ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass diese Antidiskriminierungsfortbildungen nicht freiwillig, sondern verpflichtend und über einen längeren Zeitraum andauern sollen.

§14 Ombudsstelle

Eine Ombudsstelle, die laut § 14 eingerichtet werden soll begrüßen wir sehr. Bei der Einrichtung dieser Stelle muss darauf geachtet werden, dass diese gut genug ausgestattet ist mit Personal und weiteren Ressourcen. Die Zusammenarbeit zwischen der Ombudsstelle und schon bestehenden Beratungs- und Betreuungsstrukturen muss gewährleistet werden. Diese Beratungsstrukturen haben die Zugänge zu den Betroffenen Gruppen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, sowie das spezifische Wissen um Wirkungsweisen von den jeweiligen Diskriminierungsformen. Dieses Wissen ist essenzielle für eine gute und Zielführende Umsetzung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes.

Zum Schluss möchten wir noch einen Punkt anmerken, der im Gesetzesentwurf noch keine Erwähnung findet. Damit ein Landesantidiskriminierungsgesetz nicht nur ein Gesetz auf dem Papier wird und bleibt, braucht es einen Rechtshilfefonds, der Menschen finanzielle unterstützt die von dem Recht gegen Diskriminierung geschützt zu werden, Gebrauch machen möchten.

Strukturelle Diskriminierung trifft marginalisierte Menschen, die aufgrund dessen, oft auch finanziell schlechter gestellt sind als Personen, die nicht betroffen sind. Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken ist ein Rechtshilfefonds unserer Einschätzung nach



zwingend notwendig. Dieser Fonds sollte entsprechend der Inflation angepasst werden und ggf. angehoben werden, sollte die Inflation den Handlungsspielraum des Fonds einschränken.

Erst dann wird die Möglichkeit das Landesantidiskriminierungsgesetz zum Schutz in Anspruch zu nehmen auch zu einer Realität.

Wir als ISD begrüßen den eingereichten Gesetzesentwurf und sehen die Verabschiedung eines LADG als lange überfällig.

Vielen Dank!



Hessischer Landtag

31.08.2022

Rundschreiben 485/2022 HLT

Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz (HADG) der LAG der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros

Sehr geehrte Abgeordnete,

Wir unterstützen grundsätzlich das Anliegen des §1 und 2 des HADG Entwurfes.

Für §2 schlagen wir vor, die sexuelle Identität und die geschlechtliche Identität getrennt aufzuführen, da sie in keinem direkten Zusammenhang stehen und durch die gemeinsame Nennung dieser Eindruck entstehen könnte. Geschlechtliche Identität gehört in eine Kategorie mit Geschlecht, wie es in den Diversity Kategorien üblich ist. Der Begriff Behinderung ist in diesem Zusammenhang schwierig, weil er oft mit Behinderungsgraden und dem entsprechenden Sozialgesetzbuch in Zusammenhang gebracht wird. Besser wäre es die Kategorie des Diversity Rates zu verwenden: körperliche und geistige Fähigkeiten.

Uns gefällt sehr gut, dass das Erscheinungsbild als zusätzliche Kategorie genannt ist, da auf diese Weise auch bspw. Gewichtsdiskriminierung Einzug findet.

Die LAG im Internet:
www.frauenbueros-hessen.de

**Sprecherinnengremium
der LAG Hessischer
Frauen u. Gleichstellungsbüros**

Dr. in Inga Halwachs

Kommunal Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Frauenbüro Offenbach
Berliner Straße 100
63065 Offenbach
Tel. 069 / 80652010

inga.halwachs@offenbach.de

Beate Herzog

Stellv. Referatsleitung
Referentin für Gewaltschutz und
Gesundheit
Stadt Frankfurt
Frauenreferat Frankfurt
Hasengasse 4
60311 Frankfurt
Tel: 069/21241399

beate.herzog@stadt-frankfurt.de

Judith Kolbe

Büro für Frauen und Chancengleichheit
Kreis Groß-Gerau
Wilhelm-Seipp Str. 4
64521 Groß-Gerau
Tel: 06152/989332

j.kolbe@kreisgg.de

Janet Miller

Kommunales Frauen- und
Gleichstellungsbüro
Kreis Marburg-Biedenkopf
Im Lichtenholz 60
35043 Marburg
Tel: 06421/4051310

Miller.J@marburg-biedenkopf.de

Jennifer Muth

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Kommunales Frauen- und
Gleichstellungsbüro
Büchnerstadt Riedstadt
Rathausplatz 1
64560 Riedstadt
Tel: 06158/181119

frauenbeauftragte@riedstadt.de

Meike Pinkernell

Stellv. Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Büro für Frauen und Gleichberechtigung
Universitätsstadt Gießen
Berliner Platz 1
35390 Gießen
Tel: 0641/3061019

meike.pinkernell@giessen.de

§5 Absatz 1 lässt zu viel offen, sodass es fast zur Ungleichbehandlung einlädt bzw. zum Finden der Schlupflöcher. Wer definiert an dieser Stelle die hinreichend sachlichen Gründe?

§ 5 Absatz 2 finden wir sehr gelungen

§ 5 Absatz 3 ist nicht verständlich formuliert.

§11 sollte auch für die Einstellungspraxis gelten, die zu Beginn des Gesetzes ausgeschlossen wurde. Insgesamt gefällt uns dieser Paragraph gut.

Bei den Erklärungen sind teilweise schwierige Begriffsbestimmungen enthalten, insbesondere wenn es um sexuelle Identität und geschlechtliche Identität geht. Wir bitten hier darum spezialisierte Personen zu involvieren, um gute inkludierende Formulierungen zu finden.

Wir freuen uns über die Wahrnehmung und Nennung der Intersektionalität.

Freundliche Grüße

die Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauen- und Gleichstellungsbüros



Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.
c/o Landkreis Gießen, Der Kreisausschuss
Stab 95 Antidiskriminierung, Integration und Teilhabe
Geschäftsstelle ADM e.V.
Riversplatz 1 - 9 – 35394 Gießen
0641 9390-1714
info@antidiskriminierung-mittelhessen.de
www.antidiskriminierung-mittelhessen.de

Gießen, den 4. September 2022

Stellungnahme zum Entwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes – HADG (Drucksache 20/8077)

Antidiskriminierung Mittelhessen e.V. ist ein 2019 gegründeter unabhängiger Verein mit den Zielen Netzwerkarbeit und Betroffenen-Beratung in unserer Region. Zu den Mitgliedern zählen sowohl kommunale Gebietskörperschaften als auch viele zivilgesellschaftliche Organisationen – die meisten davon sind auch Partner-Organisationen im Netzwerk AdiNet Mittelhessen. Darüber hinaus sind Privatpersonen Mitglied. Die angebotene Betroffenen-Beratung begleitet Fälle aus den Regionen Gießen und Marburg.

Wir begrüßen die Initiative zu einem Hessischen Antidiskriminierungsgesetz als Ergänzung des AGG und den vorgelegten Gesetzentwurf. Ein HADG in der vorgeschlagenen Form wäre ein längst fälliger Schritt in Richtung erweiterte rechtliche Diskriminierungsbekämpfung in unserem Bundesland. Mit dem Gesetz können bestehende Lücken geschlossen und Maßnahmen gegen strukturelle und individuelle Diskriminierung durch öffentliche Stellen in die Wege geleitet und umgesetzt werden.

Zu § 2 und 3

Die im Gesetzesentwurf enthaltene Erweiterung der Diskriminierungs-Merkmale und Zuschreibungen entspricht unserer Erfahrung und wird auch seit Jahren von verschiedenen Interessenvertretungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen gefordert. Stigmatisierung und Diskriminierung aufgrund chronischer/psychischer Erkrankung, Sprache/Akzent, sozialer Status/Armut, Familienstand, Aufenthaltsstatus und Erscheinungsbild begründen für viele Menschen schwere Hindernisse auf dem Weg zur Teilhabe.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass besonders im Bildungsbereich akuter Handlungsbedarf besteht. Die Aufarbeitung von gemeldeten Diskriminierungsfällen gegenüber Schüler*innen und deren Angehörigen ist in vielen Fällen aufgrund der völlig asymmetrischen Machtverhältnisse nahezu unmöglich. Die Institutionen mobilisieren häufig enorme Energien, um „Schuld“ von sich und ihren Angestellten um jeden Preis abzuwenden. Die lösungsorientierte Aufarbeitung auf Augenhöhe mit den betroffenen Schüler*innen und ihren Familien bleibt meist aus und ist nicht Teil der Schulkultur. Regelmäßig erleben wir eine von den Einrichtungen forcierte Täter-Opfer-Umkehr. Ähnliches gilt leider immer wieder auch für Verwaltungen und Behörden.

Für den Bildungsbereich sollten deshalb zusätzlich zu den schon vorgeschlagenen Ombudsstellen spezielle unabhängige Beschwerdestellen eingerichtet werden, die bei Bedarf mit den Ombudsstellen zusammenarbeiten könnten.

..... S. 2

Geschäftsführender Vorstand:
Thomas Börner, Martí Klatt,
Markéta Roska, Claus Schäfer,
Dr. Antje van Elsbergen

Vereinsregister Gießen:
VR 5025

Steuer-Nr.:
Finanzamt Gießen, 02 250 66962

Bankverbindungen:
Volksbank Mittelhessen
IBAN: DE32 5139 0000 0073 2763 06
Sparkasse Gießen
IBAN: DE46 5135 0025 0205 0684 56

Für junge Menschen ist die Erfahrung von Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in allen Bildungsinstitutionen von Kita bis zur Hochschule wichtig für ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und Grundlage für ihre Sozialisation in eine friedliche und solidarische Gesellschaft. Gesetzlich verankerte unabhängige Beschwerdestellen sollten deshalb auch in Konfliktfällen diese Erfahrung sicherstellen und Modelle für Konfliktlösungen anbieten.

Auch der Verzicht auf den Begriff „Rasse“ ist in unserem Sinne – wir verwenden ihn aus ähnlichen Gründen ebenfalls nicht, z.B. in unserem Leitbild. Wir empfehlen, ihn auch in bestehenden Gesetzeswerken durch den zutreffenden Begriff der „rassistischen Zuschreibung“ zu ersetzen. Während es wissenschaftlich gesehen keine menschlichen „Rassen“ gibt, besteht durch überlieferte Zuschreibungen ein wirkmächtiger Rassismus, den es zu bekämpfen gilt.

§ 7, 9, 10, 15

Die Beweislastumkehr/Vermutungsregelung und das Verbandsklagerecht sind u.E. ebenfalls notwendige Maßnahmen, um Macht-Asymmetrien entgegenzuwirken, Klagenden mit unterprivilegierter Ausgangslage ein Sich-zur-Wehr-setzen überhaupt erst zu ermöglichen und insbesondere institutionelle und strukturelle Diskriminierung sichtbar machen und ahnden zu können.

Auch der Anspruch auf Assistenzkosten ist ein wichtiges Element, das den Zugang zum Rechtsweg absichern hilft.

§ 11 und 12

Da Diskriminierung nicht in erster Linie auf dem Rechtsweg bekämpft und abgebaut wird, begrüßen wir auch den Teil des Entwurfs zur Förderung einer Kultur und Wertschätzung von Vielfalt durch positive Maßnahmen. Weiterbildungen in Bereichen wie Diversity-Kompetenz, Antirassismus und Interkulturalität sollten in allen öffentlichen Institutionen einen hohen Stellenwert haben. Erfahrungen zeigen, dass eine wirkungsvolle Implementierung von gelebten Diversity-Werten ohne die verpflichtende Weiterbildung von Führungskräften und, im Fall von Bildungsinstitutionen, von Lehrkräften, häufig ins Leere läuft.

Wir befürworten auch die vorgeschlagene Qualitätskontrolle/Zertifizierung durch eine kompetente Stelle wie die Landes-Antidiskriminierungsstelle, die Expertise in Sachen Sensibilisierung und Prävention bündelt und weiterentwickelt.

Als zusätzliches Element für die Weiterentwicklung eines effektiven rechtlichen Diskriminierungsschutzes schlagen wir vor, dass das Land die Einrichtung von Anti-Discrimination Law Clinics an hessischen Universitäten initiieren helfen oder fördern sollte. Analog zur Refugee Law Clinic an der Justus-Liebig-Universität Gießen könnten Lehrende und Studierende den Rechtsschutz im Bereich Diskriminierung für mehr Menschen zugänglich machen, mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen arbeiten und die Ausbildung neuer Rechtsexpert*innen auf dem Gebiet unterstützen.

Für den Geschäftsführenden Vorstand

Markéta Roska

Thomas Börner



Hessen-Caritas

Hessen-Caritas * Luisenstr. 26 * 65185 Wiesbaden

per E-Mail

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

Geschäftsstelle

Luisenstraße 26
65185 Wiesbaden

Tel: 0611/44 76 84-90
Fax: 0611/44 76 84-99

info@hessen-caritas.de
www.hessen-caritas.de

Datum: 06.09.2022

Stellungnahme der Hessen Caritas zum Entwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes (HADG) der Fraktion DIE LINKE, Drucks. 20/8077

Sehr geehrter Herr Promny,

die Hessen-Caritas bedankt sich für die Einladung zur öffentlichen mündlichen Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE.

Hiermit legen wir eine schriftliche Stellungnahme vor:

Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Der Gesetzesentwurf bedeutet eine Ergänzung zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) des Bundes, weil sich dieses auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt. Das HADG soll Personen vor Diskriminierungen im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Hessen schützen und auch für den öffentlichen Bildungsbereich sowie für polizei- und ordnungsbehördliches Handeln gelten. Ein zentraler Aspekt ist für uns, dass in Art 3 GG grundrechtlich abgesichert ist, was sich im Antidiskriminierungsgesetz wiederfindet. Die Hessen Caritas begrüßt den vorgelegten Gesetzgebungsentwurf.

Folgende Anmerkungen haben wir zu den Regelungen im Einzelnen:

§ 2 HADG - Diskriminierungsverbot

- Mit Blick auf Art 3 GG und das AGG enthält das HADG sinnvolle Ergänzungen. So wird in § 2 HADG der Katalog von Gründen für Diskriminierung um die Kategorien „chronische Erkrankung“, „Sprache“, „sozialer Status“, „Familienstand“, „Erscheinungsbild“, „Aufenthaltsstatus“ und „sozialer Status“ erweitert.

§ 7 HADG - Vermutungsregelung

- Die in § 7 HADG eingeführte Vermutungsregelung wird in ihrer Anwendung zu einer großen Verunsicherung Mitarbeitender in öffentlichen Stellen und Verwaltungen führen. Sofern der Gegenbeweis im Fall eines Diskriminierungsvorwurfs nicht erbracht werden kann, sieht sich die Behörde aufgrund der Beweislastumkehr mit Schadensersatzforderungen nach § 8 HADG konfrontiert. Unklar ist, ob und wie dies ggf. eine arbeitsrechtliche Durchgriffshaftung auslösen kann.

§ 9 HADG - Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage

- Wir begrüßen das Verbandsklagerecht in § 9, das im AGG fehlt. Durch ein Verbandsklagerecht werden Betroffenen(-gruppen) gestärkt und wichtige Instrumentarien strategischer Prozessführung möglich gemacht.

§ 12 HADG - Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt

- Wir begrüßen einen gelebten Diversitätsansatz und damit einhergehendes Handeln. Damit verbunden sind umfassende Fort- und Weiterbildungen von Führungskräften und jedem einzelnen Beschäftigten. Unklar ist, wie sichergestellt werden soll, dass alle Dienstkräfte Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen können und welche Stelle dies verantwortlich überprüft.

§ 14 HADG – Ombudsstelle

- Wir begrüßen die Einrichtung einer Ombudsstelle. Gleichwohl sollte die personelle Zusammensetzung im Gesetz festgehalten werden.

Wir bitten um Klärung der vorgebrachten Anmerkungen und verbleiben mit den besten Grüßen
i. A.

Carina Schneider
Geschäftsstellenleiterin der Hessen Caritas