

Stenografischer Bericht

(ohne Beschlussprotokoll)

öffentliche Anhörung

78. Sitzung – Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss

69. Sitzung – Innenausschuss

8. September 2022, 13:09 bis 16:09 Uhr

Anwesend:

Vorsitz SIA: Moritz Promny (Freie Demokraten)

CDU

Sabine Bächle-Scholz
Dr. Ralf-Norbert Bartelt
Sandra Funken
Petra Müller-Klepper
Claudia Ravensburg
Max Schad

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kathrin Anders
Marcus Bocklet
Silvia Brünnel
Vanessa Gronemann
Felix Martin

SPD

Ulrike Alex
Lisa Gnadl
Tanja Hartdegen
Karin Hartmann
Heike Hofmann
Rüdiger Holschuh
Dr. Daniela Sommer
Oliver Ulloth
Turgut Yüksel

AfD

Arno Enners
Dirk Gaw
Klaus Herrmann
Claudia Papst-Dippel
Volker Richter

Freie Demokraten

Dr. h. c. Jörg-Uwe Hahn
Stefan Müller (Heidenrod)
Yanki Pürsün

DIE LINKE

Saadet Sönmez

Fraktionsassistentinnen und -assistenten:

CDU: Dr. Carla Thiel
 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Jana Widdig
 SPD: Bettina Kaltenborn, Lena Kreuzmann
 AfD: Jan Feser, Dagmar Tröger
 Freie Demokraten: Kristina Kämpfer
 DIE LINKE: Alena Schütz, Lisa Glasner

Landesregierung, Rechnungshof, Datenschutz, Landtagskanzlei:

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amtsbezeichnung	Ministerium, Behörde
MÜLLER, CHRISTINA	RDin	HM SI
Danz	STS	HM SI
Bajčić, Zlatko	M 31/ROE	HM d IS
Tuschl, Patrick	RR	HM d IS
Zahn, Marina	RR'in	HM SI

Protokollführung: Maximilian Sadkowiak, Manfred Neil

Anzuhörende:

Institution	Name
Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt Fachbereich Rechtswissenschaft	Alexander Heger Moritz Malkmus
Blinden- und Sehbehindertenbund Hessen (BSBH)	Frank Schäfer (Vorsitzender)
Antidiskriminierung Mittelhessen e. V.	Thomas Börner (Vorstandsmitglied)
Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main	Dr. Armin von Ungern-Sternberg (Amtsleiter) Azfar Khan
Initiative Schwarze Menschen in Deutschland	Paul Arzten
Verband Deutscher Sinti und Roma Landesverband Hessen	Rinaldo Strauß (Stellv. Geschäftsführer) Katharina Rhein
Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität dgti e. V.	Petra Weitzel (Vorsitzende)
Lesben- und Schwulenverband in Hessen (LSVD)	Sarah Ponti
Gewerkschaft der Polizei, Landesverband Hessen	Jens Mohrherr (Landesvorsitzender)
Deutscher Juristinnenbund (djb), Landesverband Hessen	Ursula Matthiessen-Kreuder (Landesvorsitzende)
Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung	Natalie Rosenke (Vorsitzende)
LAG Soziale Brennpunkte LAG Gemeinwesenarbeit	Lynn Stovall Jaroslav Cerny

Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Frauenbeauftragten	Janet Miller
LandesFrauenRat in Hessen	Andrea Gerlach (stellv. Vorsitzende)
LV Psychiatrie-Erfahrene Hessen	Hans-Jürgen Wittek
Jüdischen Museums in Frankfurt	Dr. Türkân Kanbıçak (Projektleiterin)
Zentralrat der Muslime LV Hessen	Said Barkan (Vorsitzender)

Öffentliche mündliche Anhörung

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

SIA, INA

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden

– Ausschussvorlage SIA 20/74 –

– Ausschussvorlage INA 20/57 –

(Teil 1 verteilt am 26.08.2022, Teil 2 am 29.08.2022, Teil 3 am 06.09.2022)

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich heiße Sie ganz herzlich willkommen zur 78. Sitzung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses und darf Sie zugleich auch herzlich im Namen meines Kollegen Christian Heinz, dem Vorsitzenden des Innenausschusses, zur 69. Sitzung des Innenausschusses herzlich willkommen heißen.

An dieser Stelle begrüße ich auch noch Frau Staatssekretärin Janz in unserer Mitte.

Die schriftlichen Stellungnahmen wurden sowohl im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss als auch im Innenausschuss verteilt.

Zum Ablauf der Anhörung: Es ist vorgesehen, die Anhörung in drei Blöcke aufzuteilen und jedem Anzuhörenden zunächst fünf Minuten Redezeit zu geben, um in einem kurzen Eingangsstatement nochmals die wichtigsten Punkte der schriftlich eingereichten Stellungnahme vorzustellen. Anschließend wird es jeweils Gelegenheit geben, auf die möglicherweise gestellten Fragen der Abgeordneten zu antworten.

Jetzt gehen wir aber direkt in medias res und starten in der Reihenfolge der Liste der Anzuhörenden mit dem Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität in Frankfurt.

Moritz Malkmus: Sehr geehrter Herr Vorsitzender Promny, sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Zunächst möchte ich Ihnen auch im Namen von Herrn Professor Hofmann, der aufgrund eines auswärtigen Termins heute an der Anhörung nicht teilnehmen kann, vielmals für die Möglichkeit danken, zum vorliegenden Gesetzentwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes rechtlich Stellung zu nehmen. Gemeinsam mit meinem Kollegen, Herrn Heger, werde ich mich nun auf fünf zentrale Punkte unserer schriftlichen Ausarbeitung beschränken.

Der vorliegende Entwurf verfolgt das Ziel, Diskriminierungen effektiv zu erfassen und Betroffenen wirksame Instrumente zur Rechtsdurchsetzung an die Hand zu geben und damit insbesondere unionsrechtliche Umsetzungslücken zu schließen. Zur Erreichung dieses Regelungsziels, das auch im Verfassungs- sowie im Völkerrecht einen hohen Stellenwert einnimmt, vermag der Entwurf an einigen Stellen einen beachtenswerten Beitrag zu leisten. Das gilt insbesondere für die verbesserte inhaltliche Klarheit der Rechte der von Diskriminierung betroffenen Menschen. Auf der Grundlage unserer schriftlichen Ausarbeitung schlagen wir dennoch folgende Ergänzungen bzw. Änderungen vor.

Erstens. Das Diskriminierungsverbot des § 2 des Entwurfs sollte in Anlehnung an Art. 4 Abs. 1 S. 2 des Rahmenübereinkommens des Europarats zum Schutz nationaler Minderheiten, Art. 14 EMRK und Art. 21 Abs. 1 der Grundrechtecharta der EU um das Unterscheidungsmerkmal „der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit“ ergänzt werden. Außerdem sollte sich der Landtag mit der Frage befassen, warum neben dem Diskriminierungsmerkmal der „antisemitischen Zuschreibung“ nicht auch die antiziganistische oder islamophobe Zuschreibung aufgenommen wurde.

Zweitens. In § 2 des Entwurfs sollte der soziale Status durch eine eindeutige Formulierung klarer definiert und zu den Merkmalen „Familienstand, Erscheinungsbild, Aufenthaltsstatus“ abgegrenzt werden. Darüber hinaus sind etwaige positive staatliche Verpflichtungen, die mit der Aufnahme eines solchen Merkmals einhergehen können, zu begrenzen.

Alexander Heger: Ich mache weiter mit Nummer drei. Die bezieht sich passenderweise auch auf § 3 des Entwurfs. Also drittens: § 3 Abs. 3 S. 2 des Entwurfs sollte aus unserer Sicht aufgrund unklarer Struktur im Vergleich zur Normenhierarchie ersatzlos gestrichen werden.

Viertens. § 5 Abs. 2 des Entwurfs, der die positiven Maßnahmen betrifft, sollte durch folgenden Satz 2 ergänzt werden:

In Bereichen, in denen Menschen schwerwiegender, anhaltender oder struktureller Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung oder der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit ausgesetzt sind, besteht eine Pflicht staatlicher Stellen, die erforderlichen (vorübergehenden) positiven Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeit zu ergreifen.

Fünftens. Aus Gründen der rechtsstaatlich geforderten Normenklarheit – Art. 20 Abs. 3 GG – sind die im vierten Abschnitt enthaltenen Begriffe der „Diversity(-Kompetenz)“, der „Kultur der Wertschätzung und Vielfalt“ sowie der Inhalt der Maßnahmen zur Förderung dieser Kultur gesetzlich näher zu konkretisieren.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Entwurf an einigen Stellen Umsetzungsdefizite behebt, die sich aus einer bisher fehlenden vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG bzw. der Richtlinie 2004/113/EG sowie verschiedener völkerrechtlicher Abkommen insbesondere im Bereich des öffentlichen Handelns auf Landesebene ergeben. An anderen Stellen wiederum geht der Entwurf auch über den rechtlich geforderten Minimalstandard hinaus.

Gleichwohl kommt die Stellungnahme zu dem Ergebnis, dass keine durchgreifenden verfassungsrechtlichen und sonstigen Bedenken rechtlicher Natur gegen den Entwurf bestehen.

Gern stehen wir jetzt für weitere Fragen von Ihnen zur Verfügung.

Frank Schäfer: Sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Der Blinden- und Sehbehindertenbund Hessen begrüßt diesen Gesetzentwurf, weil es aktuell im Bereich des öffentlichen Rechts ein entsprechendes Gesetz, wie jetzt hier vorgelegt, noch nicht gibt und deshalb Diskriminierung auch nicht präventiv verhindert werden kann bzw. dann, wenn sie auftritt, nicht effizient dagegen vorgegangen werden kann. Diese Lücke wird unseres Erachtens durch den Gesetzentwurf zumindest weitgehend geschlossen.

Um einige Paragraphen besonders hervorzuheben: Die Vermutungsregelung in § 7 mit der Folge einer Beweisumkehr, dass also dann, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die öffentliche Stelle beweisen muss, dass es keine Diskriminierung ist oder war, begrüßen wir sehr.

Weiter begrüßen wir § 8 mit einer Rechtsgrundlage, infolge einer Diskriminierung auch einmal einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen und gegebenenfalls durchzusetzen. Denn die Motivation, ein Gesetz konsequent umzusetzen, nimmt nach unseren Erfahrungen zu, wenn eine ausbleibende Umsetzung oder eine teilweise Umsetzung – egal, aus welchem Anlass oder Grund – am Ende konkrete Folgen hat. Wenn Schadenersatzansprüche im Raum stehen, wäre das eine konkrete Folge. Das – wie gesagt – führt doch eher dazu, das Gesetz konsequent umzusetzen, weil sich ja keine Behörde einer erfolgreichen Schadenersatzklage aussetzen will.

Dementsprechend begrüßen wir in der Folge auch § 9 mit dem Recht auf Verbandsklage, weil dann Verbände wie der BSBH rechtliche Schritte einleiten können. Dass nicht ausschließlich die Betroffenen das über Individualklagen machen müssen, ist für uns ebenfalls ein erfreulicher Fortschritt.

Die Ombudsstelle nach § 14 begrüßen wir, weil damit auch einmal geschaut werden kann, ob man sich nicht – wie es so schön heißt – am Ende auch gütlich, d. h. ohne offiziellen Prozess, einigen kann.

Ganz wichtig ist die Vergütungsregelung nach § 15 für Assistenzleistungen und Assistenzkräfte. Menschen mit Behinderung – gerade dann, wenn sie ihre Rechte durchsetzen wollen – sind nun einmal auf zusätzliche Assistenzleistungen angewiesen, die halt häufig Geld kosten. Nicht jeder hat das Geld, um das dann auch finanzieren zu können. Daher begrüßen wir die Regelung in § 15 ganz besonders.

Das soll es gewesen sein. Diesmal also eine sehr positive Stellungnahme von uns. Ich bin gespannt, ob Sie dazu nachher noch Fragen haben werden.

Thomas Börner: Geehrte Anwesende! Auch ich danke sehr herzlich für die Gelegenheit, zu diesem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Wir stehen als Antidiskriminierungsverein dem Entwurf sehr, sehr positiv gegenüber, begrüßen ihn sehr.

Ich möchte an dieser Stelle nur auf zwei zusätzliche Vorschläge zurückkommen, die auch in unserer schriftlichen Stellungnahme erwähnt sind. Zusätzlich zu den Ombudsstellen würden wir uns auch unabhängige Beschwerdestellen vorstellen, die mit den Ombudsstellen zusammenarbeiten. Das als Ergänzung dazu.

Dann noch einen Vorschlag: Es gibt ja inzwischen für Geflüchtete an verschiedenen Universitäten – beispielsweise hier in Hessen in Gießen – Refugee Law Clinics. So stellen wir uns vor, einen entsprechenden interdisziplinären Ausbildungsgang Anti-Discrimination Law Clinics einzurichten. Das könnte dann auch an einer rechtswissenschaftlichen Fakultät sein.

Das war es von meiner Seite. Alles andere haben Sie ja schriftlich vorliegen.

Dr. Armin von Ungern-Sternberg: Als öffentliches Amt der Stadt Frankfurt am Main werden wir zum vorliegenden Gesetzentwurf zunächst mündlich, dann schriftlich eine eher allgemeine Stellungnahme abgeben.

Dass Diskriminierung ein täglicher und schmerzhafter Tatbestand ist, ist außer Frage, und es ist sehr zu begrüßen, dass auch seitens des Landes diese Diskussion geführt wird. Wichtig ist es, dass in allen solchen Regelungen alle Diskriminierungsmerkmale vollständig, gleichermaßen und auch gleichberechtigt zu betrachten sind. Eine Beschränkung auf einzelne Merkmale – und sei es der Migrationshintergrund – ist auch deswegen nicht sinnvoll, weil es in vielen Fällen weder der Selbstbeschreibung entspricht, Personen zu Fremden macht, oder die Diskriminierungserfahrung nicht richtig wiedergibt – auch unter den Gesichtspunkten von Intersektionalität.

Ich will Ihnen kurz schildern, dass das AmKA mit inzwischen 70 Mitarbeitenden seit 20 Jahren die städtische Antidiskriminierungsstelle der Stadt Frankfurt am Main ist. Das heißt, wir verfügen über eine erhebliche Fall-, Beratungs-, Informations- und Präventionserfahrung und koordinieren außerdem im Rahmen einer Landesförderung das Antidiskriminierungsnetzwerk Rhein-Main. Dabei ist uns neben der Vernetzung zivilgesellschaftlicher Institutionen besonders die Notwendigkeit

aufgefallen, dass auch seitens der öffentlichen Verwaltungen Anlaufstellen geschaffen werden, an die sich sowohl Betroffene als auch Verbände und Interessenvertretungen wenden können.

Ein solcher Gesetzentwurf wie auch solche Stellen sind das Eingeständnis der öffentlichen Verwaltung, dass es eine öffentliche Aufgabe ist, Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken.

Es ist darauf hinzuweisen, dass es bereits jetzt eine Reihe von Möglichkeiten für Betroffene gibt, sich zu wehren. Wir verweisen auf Widerspruchsverfahren, Dienstaufsichts- und andere Beschwerden und gleichzeitig auf die Erfahrung, dass dies Schutzlücken nicht schließt. Wichtig ist in jedem Fall, dass durch ein solches Gesetz und durch die dann getroffenen Maßnahmen der öffentlichen Verwaltungen Erwartungen nicht enttäuscht werden. Das heißt, in der Folge muss es in jedem Fall eine entsprechende personelle und finanzielle Ausstattung auf den verschiedenen Landes- oder Verwaltungsebenen geben, um die Sachen entsprechend umzusetzen.

Aus einer solchen Regelung – in welcher Gestalt auch immer – können öffentliche Gebietskörperschaften außerdem eine zusätzliche Ermächtigungsgrundlage ziehen, die ihnen bislang fehlt. Bei uns im Amt für Multikulturelle Angelegenheiten ist es aktuell so, dass sich viele Ratsuchende bei uns erst an zweiter oder dritter Stelle wenden und ihnen dann seitens der öffentlichen Verwaltung mangels formaler Möglichkeiten nicht ausreichend weitergeholfen werden kann.

Es ist außerdem unsere Erfahrung, dass es zu einer wirklichen Behebung von Einzelfällen oder zu einer präventiven Arbeit immer eines gemeinsamen, vertrauensvollen Zusammenwirkens von sogenannten systemimmanenten Funktionen – wie z. B. unserem Amt oder Ombudsstellen – und zivilgesellschaftlich externen Kräften und Interessenvertretungen bedarf. An dieser Stelle wäre dann ein Gesetzentwurf mit Leben zu füllen.

Wichtig ist in der praktischen Arbeit ferner, die neuen Möglichkeiten, die sich durch Klagerechte, Fristverlängerungen oder andere Beklagungsgründe ergeben, abzugleichen mit anderen Verfahrensfragen wie z. B. Widerspruchsverfahren, Fristen und dergleichen, damit Betroffenen an dieser Stelle durch die Beschreitung des einen Weges nicht möglicherweise der andere Weg versperrt wird.

Paul Arzten: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete! Als Initiative Schwarze Menschen in Deutschland bedanken wir uns erst einmal für die Einladung und wollen darauf hinweisen, dass wir es nach 16 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für längst überfällig halten, dass auch auf der Landesebene ein Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg gebracht wird. Gerade in einem föderalen System wie in Deutschland sind Bereiche wie Bildung, Kultur und Sicherheit Dinge, die vom Land entschieden werden. Es geht dabei nicht um die Klage, sondern es geht darum, die einzelnen Personen, die Bürgerinnen und Bürger hier in Hessen zu schützen. Deshalb ist es uns total wichtig, dass dieses Landes-Antidiskriminierungsgesetz endlich erlassen werden soll.

Aus den bereits in Berlin und auf Bundesebene gemachten Erfahrungen können wir bezüglich Klagen oder Sorgen, dass es auf einmal zu sehr vielen Rechtsstreitigkeiten kommt, sagen, dass

dem nicht so ist. Im Gegenteil. Die Leute wissen das Gesetz zu schätzen, zu würdigen und sich nur im Ernstfall auch rechtlich Unterstützung und Hilfe zu holen.

Wir als ISD sehen aber gleichzeitig auch, dass das System der Justiz schwächelt, weil Menschen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, den Glauben an die Justiz vermissen lassen und sich immer weniger melden. Wir würden es deshalb gern unterstützen, dass in Zukunft auch die Justiz wieder stärker in Anspruch genommen wird.

Wir haben aber gleichzeitig noch ein paar Ergänzungsvorschläge zu Punkten, die uns so noch nicht ganz gefallen, und zwar zunächst zu § 4, Formen der Diskriminierung, Abs. 1. Aufgrund von unmittelbarer Diskriminierung erfahren diskriminierte Menschen keine weniger günstige Behandlung, sondern das ist eine Folge der Stigmatisierung. Folglich führt das zu einer „Andersbehandlung“, die in Erwähnung von „günstiger und weniger günstiger“ die Situation verharmlost und gleichzeitig den Ermessensspielraum für Behörden sehr vage lässt.

Zu § 10, Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband, wollen wir darauf hinweisen, dass es eine entsprechende Förderung braucht und die Zivilorganisationen unterstützt werden müssen. Es braucht auch finanzielle Ressourcen, damit die Beratung, die Aufklärungsarbeit gezielt und professionell vonstattengehen kann. Denn Antidiskriminierungsarbeit, die qualitativ hochwertig sein soll, ist auch mit Kosten verbunden. Das wollen wir gern erwähnen.

Zu § 11 wollen wir noch einmal sagen, dass es nicht nur um eine Fortbildung gehen sollte, die dann nach einem Mal erledigt ist, sondern es gibt verschiedene Diskriminierungsformen wie von Antiziganismus, Antisemitismus und von Rassismus gegenüber schwarzen Menschen. Das heißt, es müssen mehrere Fortbildungen stattfinden. Da ist es nicht mit einer Fortbildung getan.

Zuletzt begrüßen wir auch die Ombudsstelle, weisen aber darauf hin, dass wir bereits Organisationen haben, die gewisse Beratungs- und Betreuungsstrukturen haben. Diese sollten weiter genutzt werden, und es sollte auch ein Zusammenspiel, eine Kooperation stattfinden mit weiteren Organisationen wie beispielsweise mit unserer.

In dem Gesetzentwurf fehlt uns dann noch die Möglichkeit eines „Rechtshilfefonds“, aus dem heraus gerade Menschen, die aus schlechteren sozialen Verhältnissen kommen, unterstützt werden und so die Möglichkeit haben, ihre Rechte geltend zu machen, um ihre individuelle Freiheit gesichert zu sehen.

Rinaldo Strauß: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Frau Staatssekretärin Janz, sehr geehrte Abgeordnete! Als hessischer Landesverband Deutscher Sinti und Roma begrüßen wir es, dass mit dem Entwurf des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes nun ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung geltender EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung geleistet wird und so auch Lücken zudem geschlossen werden können, was die Bundesgesetzgebung mit dem AGG nicht leisten kann. Das betrifft insbesondere die Anwendung des Diskriminierungsschutzes auf die Bereiche öffentlich-rechtlichen Handelns.

Darüber hinaus begrüßen wir die Möglichkeit des Verbandsklagerechts – das wurde schon erwähnt –, was schon lange von uns und vielen zivilgesellschaftlichen Akteuren gefordert wurde.

Was uns bisher allerdings zu kurz kommt, ist die Benennung der Begrifflichkeit, des Begriffs Antiziganismus. Die Benennung von Antiziganismus bzw. die antiziganistische Zuschreibung, die in § 2 des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes nicht enthalten ist, haben wir Ihnen in unserer schriftlichen Stellungnahme vorgeschlagen. Dies würden wir hier gern noch einmal mit einführen.

In § 2, Diskriminierungsverbot, könnte es dann heißen:

Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen, antiziganistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, des Familienstandes, des Erscheinungsbildes, des Aufenthaltsstatus sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

Zur Begründung: Bei Antiziganismus handelt es sich um einen eigenständigen Phänomenbereich, der mit der Kategorie Rassismus nicht ausreichend abgedeckt ist, sondern sich aus spezifischen kulturellen, politischen, sozialpsychologischen und biologistisch-rassistischen Quellen speist. Der Begriff Antiziganismus beschreibt die spezifische Form der Diskriminierung, der insbesondere Angehörige der Minderheit der Sinti und Roma über Jahrhunderte ausgesetzt waren und bis heute immer noch sind.

Außerdem sind der Abbau von Diskriminierung von Sinti und Roma und die Aufklärung über Antiziganismus die erklärten Ziele des Staatsvertrages, den das Land Hessen mit dem Verband Deutscher Sinti und Roma geschlossen hat. Dieser wurde ja im Mai, vorbehaltlich der Zustimmung durch den Landtag, die noch aussteht, verlängert. Folglich wird mit der Änderung dem Staatsvertrag ebenso wie den rechtlichen Grundlagen zum Schutz nationaler Minderheiten seitens der EU und des Bundes Rechnung getragen. Wir halten daher die spezifische Benennung von Antiziganismus für notwendig, um auch der Tatsache Anerkennung zu verschaffen, dass es über die Jahrhunderte wirksamer Antiziganismus war, der die Grundlage für den nationalsozialistischen Völkermord an über 500.000 Sinti und Roma in Europa sowie über die Jahrzehnte mangelnde Aufarbeitung der Verbrechen in der BRD schuf und bis heute fortwirkt.

Weiteres können Sie natürlich gern unserer schriftlichen Stellungnahme entnehmen.

Eine explizite Benennung wäre auch deshalb wichtig, damit sich Betroffene antiziganistischer Diskriminierung durch das Gesetz angesprochen fühlen. Darüber hinaus halten wir sie für wichtig, um die Sensibilität nicht zuletzt auch unter anderen diskriminierungskritischen Initiativen, Verbänden, Beratungsstellen zu fördern. Unserer Erfahrung nach sind Sinti und Roma bis heute mit spezifischen Formen der Diskriminierung konfrontiert, die nicht in anderen Formen rassistischer Diskriminierung aufgehen und für die selbst in diskriminierungssensiblen Kontexten oft ein Bewusstsein fehlt.

Des Weiteren begrüßen wir in den §§ 11, 12 und 13 die Zusammenarbeit mit Verbänden und Selbstorganisationen. Der Gesetzentwurf sagt ja auch, auf „die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt“ sowie entsprechende Maßnahmen soll abgezielt werden. Das begrüßen wir.

Auch wenn das im Gesetzestext durchaus berücksichtigt ist, möchten wir an dieser Stelle noch einmal deutlich machen, dass es für die Entwicklung und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Diversity-Kompetenz dringend erforderlich ist, mit den in Hessen in den verschiedenen Bereichen engagierten Organisationen und Verbänden – vor allem den Selbstorganisationen – eng zusammenzuarbeiten.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Vielen Dank.

Damit sind wir am Ende des ersten Blocks, und wir kommen jetzt zu einer Fragerunde der Abgeordneten. Ich bitte um Wortmeldungen.

Bitte sehr, Herr Richter.

Abg. **Volker Richter**: Ich habe eine Frage an Herrn Heger und an Herrn Malkmus, und zwar bezüglich des § 8. Herr Schäfer hatte dem ja sehr zugesagt, und von Herrn Arzten wurde ebenfalls gesagt, dass es da wohl nicht so viele Verbandsklagen bzw. überhaupt Klagen geben würde. Davon bin ich nicht so ganz überzeugt. Ich finde diesen § 8 sehr schwammig formuliert und würde ganz gern aus der Sicht der Rechtswissenschaft wissen, ob diese schwammige Formulierung nicht dazu führt, dass dazu ein erhebliches Ungleichgewicht entstehen kann, dass da also Leute eventuell eine Diskriminierung sehen, die gesetzlich noch nicht als solche dargestellt werden muss, und es dann vielleicht doch zu entsprechend vielen Klagen kommt. Die Frage hätte ich ganz gern beantwortet bekommen.

Abg. **Saadet Sönmez**: Ich möchte mich erst einmal ausdrücklich für die überwiegend sehr positiven Rückmeldungen von den Anzuhörenden bedanken.

Wir haben jetzt einige Kritik und Ergänzungswünsche mitgenommen und hoffen, dass nach der Prüfungsphase am Ende ein Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg gebracht wird, in dem Ihre Ergänzungspunkte und Kritikpunkte Berücksichtigung finden.

Ich habe eine Frage fast an alle Anzuhörenden des ersten Blocks, und zwar eher – ich sage jetzt einmal – zum operativen Bereich, z. B. zu Fortbildungsmaßnahmen. Betroffenenorganisationen wie die der Sinti und Roma oder der Schwarzen Menschen in Deutschland hatten ja auch die Fortbildungsmaßnahmen angesprochen und gewünscht, dass von ihnen Beratungstätigkeiten übernommen werden könnten. Sie haben da auch gesagt, dass unabhängige Beratungsstellen quasi im Kontakt mit der Ombudsstelle Beratungen anbieten sollten. Uns schwebte da vor, dass

es eine Ombudsstelle gibt, die auch behördlich verankert ist, aber es auch unabhängige Beratungsstellen geben soll, die im Diskriminierungsfall eventuell zumindest eine „Verweisberatung“ – so sage ich einmal – übernehmen könnten. Was würde Ihnen denn da an Bedarfen vorschweben, um diese Beratung wirklich rechtssicher und professionell ausüben zu können, also speziell Antidiskriminierungsberatung anbieten zu können?

Dann hätte ich noch eine Frage an den Vertreter der Antidiskriminierung Mittelhessen e. V. Sie hatten die Law Clinics im Asylbereich angesprochen und gesagt, dass es auch im Bereich Antidiskriminierung durchaus angebracht wäre, so etwas anzusiedeln und zu forcieren. Das begrüßen wir sehr, sind da auch bei Ihnen. Da wäre jetzt speziell meine Frage an Sie, welche Bedarfe da bestünden, um das zu institutionalisieren und diese Plattform zu schaffen.

Abg. **Felix Martin:** Herzlichen Dank auch von mir und von uns für die umfangreichen schriftlichen Stellungnahmen, die mündlichen Stellungnahmen, die bereits abgegeben worden bzw. nachher noch kommen werden, aber auch dafür, dass viele von Ihnen alltäglich daran arbeiten, Diskriminierung in unserem Land schon jetzt zu verhindern. Vielen Dank dafür.

Wir sind ja momentan in der Situation, dass viele Länder – so auch wir hier in Hessen – das Antidiskriminierungsgesetz hauptsächlich deshalb diskutieren, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Regelungslücken lässt. Das haben ja auch einige von Ihnen gesagt.

Ich habe deshalb die folgende Frage an Herrn Heger und an Herrn Malkmus. Die neue Bundesregierung hat ja angekündigt, dass sie das AGG evaluieren und weiterentwickeln will. Ich gehe davon aus, dass in dem Kontext auch weitere Merkmale der Diskriminierung aufgenommen werden. Einmal angenommen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird ein supertolles Gesetz, das alles abdeckt, was es irgendwie gibt: Gibt es dann aus Ihrer Sicht immer noch Bereiche, die zwingend das Land regeln muss, die also zwingend ein Landesantidiskriminierungsgesetz erforderlich machen? Denn viele der Vorschläge, die wir abseits dessen hören – beispielsweise mehr Fortbildungen, Beratungseinheiten –, könnte man realisieren, ohne dafür zwingend ein Gesetz zu benötigen. Das alles könnte man abseits eines Gesetzes genauso umsetzen. Deswegen die Frage: Gibt es da aus Ihrer Sicht noch weitere Dinge, auch wenn der Bundesgesetzgeber das gemacht hat? Denn in der Tat: Wir prüfen ja gerade auch, ob wir ein eigenes Gesetz auf den Weg bringen. Insofern bin ich auch sehr dankbar für die vielen Anregungen, die hier jetzt noch dazugekommen sind. Der Zeitpunkt ist jetzt allerdings ein bisschen schwierig, weil es eigentlich sehr spannend wäre zu wissen, was der Bundesgesetzgeber ändert, bevor man ein Landesgesetz macht. Aber wir wollen natürlich auch nicht noch dreieinhalb Jahre warten. Deswegen würde mich das noch interessieren.

Abg. **Turgut Yüksel:** Ich bedanke mich ebenfalls für die Stellungnahmen. Ich kann nur hoffen, dass sich die Stellungnahmen, Anregungen und Ergänzungen auch in einem Antidiskriminierungsgesetz für Hessen wiederfinden.

Ich habe eine Frage an die Goethe-Universität in Frankfurt, an Herrn Heger und Herrn Malkmus. Sie redeten von Umsetzungsdefiziten. Wenn Sie das noch ein bisschen erläutern könnten, würde ich mich freuen.

Eine zweite Frage geht an das AmkA. Herr von Ungern-Sternberg, Sie machen ja schon seit Jahren Antidiskriminierungsarbeit. Sie haben eine Antidiskriminierungsstelle, und die Stadt Frankfurt hat ja auch Antidiskriminierungsrichtlinien als beispielhaft für das gesamte Hessen. Aber Ihre Bewegungsmöglichkeiten sind ja sehr begrenzt. Glauben Sie daran, dass ein Antidiskriminierungsgesetz auf hessischer Ebene Ihre Arbeit erleichtern würde und dass das für Sie eine große Unterstützung sein wird?

Abg. **Yanki Pürsün:** Vielen Dank für die Stellungnahmen schriftlich und mündlich.

Ich habe zweieinhalb Fragen. Die eine bezüglich der rechtlichen Möglichkeiten oder des rechtlichen Weges. Welche Hürden sehen Sie, dass betroffene Menschen das in Anspruch nehmen? Oder was sollte man unternehmen, um diese Hürden abzubauen?

Der nächste Punkt ist, dass wir uns ja hier mit einem Gesetz dem Thema Antidiskriminierung widmen sollen. Aber das ist ja auch eine gesellschaftliche Frage. Denn letztlich findet Diskriminierung immer durch Menschen statt. Haben Sie Vorschläge, welche Erfahrungen haben Sie, was müsste man begleitend machen, um in der Gesellschaft die Diskriminierung quasi aus den Köpfen oder aus dem Handeln zu bekommen?

Als Drittes dann die halbe Frage. Der Kollege Martin hat ja so ein bisschen angedeutet, es wäre eigentlich besser, jetzt noch einmal dreieinhalb Jahre zu warten, um zu gucken, was der Bund macht. Wir sind ja darauf hingewiesen worden, dass man schon 16 Jahre hätte handeln können. Von daher die Frage, ob es am Ende sinnvoll ist, dass es neben einer Bundesgesetzgebung 16 Landesgesetzgebungen gibt, oder ob es nicht der bessere Weg wäre, dass es der Bund verpflichtend macht, also das Bundesgesetz die Lücken schließt, die es in Hessen gibt – quasi eine einheitliche Ausdehnung der bundesgesetzlichen Regelungen auf die Bundesländer –, und dass sich da – von mir aus auch freiwillig – ein Land anschließt und kein eigenes Gesetz beschließt, sondern dann die gleichen Prinzipien anwendet. Also: Sehen Sie ein Problem darin, wenn es 16 verschiedene Regelungen gibt? Jetzt sind wir natürlich in Hessen und können sagen, was interessieren uns andere Bundesländer. Aber sehen Sie ein Problem darin, wenn es 16 verschiedene Landesregelungen zu eigentlich dem gleichen Thema gibt?

Abg. **Max Schad:** Meine erste Frage geht an die Herren Heger und Malkmus. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, haben Sie davon gesprochen, dass es ein Umsetzungsdefizit bestehender EU-Regelungen gibt. Ich möchte Sie in dem Zusammenhang fragen, ob Ihnen Vertragsverletzungsverfahren oder andere Hinweise seitens der EU-Kommission gegen die Bundesrepublik bekannt sind, die diese Umsetzungsdefizite zum Thema machen.

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Dr. von Ungern-Sternberg. Sie haben davon gesprochen, dass es darum gehen soll, bestehende Schutzlücken zu schließen. Deshalb möchte ich von Ihnen noch einmal im Detail hören, welche Schutzlücken Sie da eigentlich genau meinen, also abseits vom Grundgesetz, unserer Hessischen Verfassung, den Spezialgesetzen, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, auch von den Möglichkeiten im Amtshaftungsrecht, im Bereich der Polizei und der Ordnungsbehörden entsprechend gegen Diskriminierung durchzugreifen. Zu erfahren, was genau Sie da meinen, daran wäre ich interessiert.

Abg. **Felix Martin:** Ich dachte eigentlich, wir könnten damit jetzt mal aufhören, aber nur um das klarzustellen: Ich habe genau das Gegenteil von dem gesagt, was der Kollege Pürsün aus meiner Aussage gedeutet hat. Ich habe nämlich explizit gesagt, wir wollen *nicht* dreieinhalb Jahre warten.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Vielen Dank für die Klarstellung.

Weil die Kollegin Sönmez alle Anzuhörenden angesprochen hat, schlage ich vor, dass wir in der Reihenfolge noch einmal alle Institutionen aufrufen.

Demgemäß starten wir mit Herrn Heger und Herrn Malkmus von der Goethe-Uni. Bitte sehr.

Moritz Malkmus: Sie hatten § 8 des Entwurfs angesprochen. Der betrifft den Rechtsschutz. Sie hatten dann Verbandsklage erwähnt. Also gemeint ist wahrscheinlich § 9. § 8 betrifft ja den Schadenersatz und den Rechtsschutz.

Jetzt im Hinblick auf die Verbandsklage, die gemeint war: Da würde ich auf den Wortlaut verweisen. Vermutlich rühren Ihre Bedenken daher, dass – wie es in § 9 Abs. 1 heißt – über die individuelle Betroffenheit hinausgehend solchen Verbänden das Recht zugestanden wird, Diskriminierung gerichtlich geltend zu machen. Wir können natürlich nicht absehen, in welchem Umfang so etwas genutzt wird, wollen aber doch darauf hinweisen, dass schon § 9 Abs. 1 ein paar einschränkende Vorgaben setzt, dass beispielsweise der Verband nach § 10 ein berechtigter Verband sein muss.

Außerdem – im Hinblick auf Ihre Frage, ob dann unklar werde, welche Formen der Diskriminierung da geltend gemacht werden können – würde ich auf die Bezugnahme des Abs. 1 auf § 2

des Entwurfs verweisen, der das Diskriminierungsverbot regelt, und auf § 6. Das wäre wahrscheinlich einschränkend. Dabei – wie gesagt – können wir nicht voraussehen, wenn es denn so etwas gäbe, wie das genutzt würde.

Auf die zweite Frage von Herrn Abgeordneten Martin hinsichtlich der möglichen Novelle des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes wird mein Kollege, Herr Heger, kurz antworten.

Alexander Heger: Die Frage ist nicht so einfach zu beantworten. In der Sache hängt ja die jeweilige Betrachtung von der Kompetenz ab, hat der Bund nach dem Grundgesetz die Kompetenz für die Erweiterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf öffentliches Handeln. Das ist – wie wir in der schriftlichen Stellungnahme aufgezeigt haben – immer davon abhängig, welchen Rechtsbehelf bzw. welches materielle Recht wir sehen. Nehmen wir einmal als Beispiel § 8, der ja Schadenersatz und Entschädigungsansprüche regelt, ist es für öffentliches Handeln ein staatshaftungsrechtlicher Anspruch. Das heißt, wir müssen prüfen, hat der Bund die Kompetenz, für öffentliches Handeln den Staatshaftungsanspruch zu regeln. Da verweist Art. 74 GG schon auf eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz mit dem Bund. Also das ist ein Anwendungsfall, bei dem wir das Zustimmungserfordernis des Bundesrats haben. Das heißt, dass da eine Mitwirkung der Länder sowieso vorgesehen ist. Welche politischen Konsequenzen das hat, können wir nicht sagen.

Dahingehend müssen wir immer schauen, wie ist die Kompetenzverteilung. Für Landespolizei gibt es logischerweise keine Bundeskompetenz, genauso wie für Kulturfragen, teilweise aber auch für weitere Aspekte wie die der Kommunen. Kommunen sind Teile der Länder. Das heißt, dass wir da eine Bundeskompetenz begründen können, scheint ohne Grundgesetzänderung eher fraglich.

Ich kann auch noch den Teil ergänzen, den wir uns gerade aufgeteilt haben, und die Frage des Herrn Abgeordneten Schad beantworten. Vertragsverletzungsverfahren der EU sind uns nicht bekannt. Aber ein Vertragsverletzungsverfahren entbindet ja nicht von der Verpflichtung, Richtlinien umzusetzen.

Ich antworte jetzt auch auf die Frage des Herrn Abgeordneten Yüksel nach den Umsetzungsdefiziten. Die Richtlinien, die auch genannt wurden, betreffen das Merkmal der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts. Hierbei adressiert der Wortlaut der Richtlinie explizit auch die öffentlichen Stellen. Das heißt, hier besteht eben gerade das Umsetzungsbedürfnis für staatliches oder öffentlich-rechtliches Handeln.

Zudem – das haben wir in der schriftlichen Stellungnahme aufgezeigt – besteht in diesen Richtlinien die Verpflichtung, Sanktionen vorzusehen. Zwar besteht ein mitgliedstaatlicher Ermessensspielraum, zu begründen, welche Sanktionen umzusetzen sind, aber der EuGH hat klar Recht gesprochen, dass es einen wirksamen Sanktionsmechanismus geben muss. Das verdeutlicht

auch der Wortlaut der jeweiligen Bestimmung. Legen wir dann zugrunde, dass wir den Amtshafungsanspruch haben, und nehmen wir an, dass es der Sanktionsmechanismus ist, dann könnte man darüber nachdenken, ob der unionsrechtskonform ausgelegt werden kann. Das müsste man noch einmal gesondert detailliert prüfen, ob hier die unionsrechtskonforme Auslegung möglich ist. Nichtsdestotrotz schafft eine unionsrechtskonforme Auslegung mit Sicherheit keine wirkliche Klarheit in der Bevölkerung, wie das funktioniert, und es ist nicht so sichtbar, wie die Rechtsklarheit als Verfassungswert und auch als unionsrechtlicher Wert – Bestimmtheitsgebot – gewahrt wird.

So viel vielleicht erst mal von mir. Ich gebe jetzt das Wort wieder an den Kollegen Malkmus.

Moritz Malkmus: Dann war an uns die Frage adressiert, wie es zu bewerten wäre, wenn es auf Länderebene 16 verschiedene Landesgesetze gäbe. In mancher Hinsicht ist ja dieser Pluralismus ganz normal. Denken Sie an den Schulbereich. Wenn es jetzt tatsächlich so sein sollte, dass man für die Bereiche, wie es der Kollege Heger gerade ausgeführt hat, der hessischen öffentlichen Verwaltung und vor allem in solchen Bereichen, in denen das Grundgesetz dem Landtag entsprechende Gesetzgebungskompetenz zuweist, Defizite erblickt, dann sind die erst mal durch die Länder auszufüllen. Dann ist es hinzunehmen, dass es eben zu dieser Vielfalt kommt. Der Bund kann logischerweise ohne Kompetenzen nicht übergreifend regeln. Aber so meinten Sie das auch nicht.

Jetzt hoffen wir, dass wir das insoweit beantwortet haben. Anderenfalls können Sie das gern noch mal an uns adressieren.

Frank Schäfer: Kurz zu den gestellten Fragen.

Wir sind der Meinung, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesebene betrifft ja das Zivilrecht – das ist natürlich im alltäglichen Leben auch wichtig –, aber umfasst nicht das öffentliche Recht. Von daher halten wir eine gesetzliche Regelung für den Bereich des öffentlichen Rechts, wenn die Bürger mit dem Staat in Kontakt sind, schon für notwendig. Da kann unseres Erachtens auch ein überarbeitetes AGG nur den zivilrechtlichen Teil regeln.

Dann Beratung. Die ist mit Sicherheit richtig und wichtig. Man muss aber auch ganz klar sagen, für Beratung müssen auf der Seite, die berät, Ressourcen da sein. Da muss man immer sehen – das haben wir auch in anderen Bereichen schon gemerkt –, dass Verbände natürlich nicht zwingend die personellen und finanziellen Ressourcen haben. Wenn sie etwas ausschließlich mit Ehrenamtlichen machen müssen, kommen sie gerade dann, wenn sie ein Flächenland wie Hessen abdecken müssen, unter Umständen an Grenzen der verfügbaren Ressourcen. Also da muss man schon sagen, wenn beraten werden soll, dann müssen dafür die notwendigen Ressourcen von irgendwo herkommen.

Wie ich schon gesagt habe, die Motivation einer Verwaltung, ein Gesetz konsequent umzusetzen, nimmt dann zu, wenn eine Nichtumsetzung oder eine teilweise Umsetzung konkrete Folgen hätte. Das ist hier ja so. Die Möglichkeit, am Ende zu klagen und letztlich einen Schadenersatz durchzusetzen, wird nach unserer Überzeugung dazu führen, dass auch aufseiten der Verwaltungen ein Interesse daran besteht, das möglichst außergerichtlich zu regeln. Deshalb sind ja dann die Ombudsstellen mit Sicherheit wichtig, weil – wie gesagt – dann das Interesse da ist. Von daher gehen wir auch nicht davon aus, dass es am Ende zu vielen Klagen kommt. Aber die Tatsache, dass man es tun könnte – so denke ich –, dass man sich wirklich auf Augenhöhe gegenüber sitzt und schaut, dass man die Sache einvernehmlich regelt, ist dann der entscheidende Faktor.

Thomas Börner: Die Frage war – wenn ich mich richtig erinnere – nach den Law Clinics. Da geht es uns um Aufbau von Beratungskompetenz. Gerade als Verein ist es eine unserer Aufgaben, regional in der Beratung aktiv zu sein. Da merkt man eben, dass wir auch an unsere Grenzen kommen, Kompetenzen überhaupt hinreichend aufzubringen.

Solch eine Law Clinic wäre eine gute Möglichkeit, bei rechtlichen Fragen Beratungskompetenz aufzubauen. Wir reden hier ja über ein Gesetz. Dieses Gesetz muss mit Leben gefüllt werden. Das heißt, es muss bekannt sein. Man muss auch in der Breite wissen, wie kann man das Gesetz anwenden, betrifft mich dieses Gesetz überhaupt. Um alle diese Fragen zu beantworten, braucht man eine gewisse Kompetenz. Die erhoffen wir uns in solchen Law Clinics in Zusammenarbeit mit Universitäten, wie das in Gießen halt im Asylbereich passiert, aufzubauen. Aber es muss ja nicht wieder in Gießen sein. Ich wäre auch sehr für Marburg. – Ich rede jetzt für Mittelhessen. Ansonsten sind wir ja auch dabei, unser Territorium auf friedlichem Wege zu erweitern.

(Heiterkeit)

Wir wollen da ja noch nach Osten. Das ist dann auch Mittelhessen.

Dr. Armin von Ungern-Sternberg: Es beginnt damit: Eine Landesgesetzgebung wäre zunächst einmal schon ein Zeichen dafür, dass die öffentliche Hand hier überhaupt eine Selbstverpflichtung eigenen Handelns aktiv eingeht. Die Anerkennung einer solchen Selbstverpflichtung, als Verwaltung aktiv werden zu müssen, ist nach unserer Wahrnehmung nicht unbedingt flächendeckend vorhanden. Zugleich ist ein solches Zeichen aber mehr als Symbolpolitik. Denn eine Landesregelung – wie auch immer sie per se im Einzelnen aussieht – ist schon als solche ein Beitrag für Empowerment oder Ermutigung von Betroffenen.

Ich habe ja kurz ausgeführt, nur angerissen, dass es ja bereits verwaltungsrechtlich von Widerspruchs-, Verwaltungsbeschwerdeverfahren, Dienstaufsichts-, Fachbeschwerden und dergleichen mannigfaltige Wege gibt. Das ist aber Betroffenen meist nicht bekannt. Zudem ist es mit Hürden und Fristen versehen. Deswegen sind ja – wie auch in dieser Anhörung schon wiederholt angesprochen – Beratungs-, Klage- und Vertretungsbefugnisse tatsächlich zu adressieren.

Eine Landesregelung – ich lasse es so abstrakt – würde aber natürlich auch die Handlungsfähigkeit nachgeordneter Verwaltungsstellen – z. B. von uns im Amt für Multikulturelle Angelegenheiten – dadurch verbessern, dass sich unsere Ermächtigungsgrundlage verändert, und zwar sowohl in der Alltagsfallbearbeitung als auch in der kommunalen Organisationsentwicklung.

Um es so zu formulieren: Eine gesetzliche Regelung – wie immer sie aussieht – ist das eine. Die Folgeorganisation innerhalb von Verwaltungen – auf welcher Ebene auch immer – und die Folgekosten müssten ja auch gewollt sein. Wir in Frankfurt wollen das. Wir haben nicht nur das Amt für Multikulturelle Angelegenheiten mit inzwischen über 70 Mitarbeitenden, sondern seit diesem Monat auch in unserem Dezernat zusätzlich eine Stabsstelle Antidiskriminierung mit drei Personen, und im Laufe des Jahres wird unsere eigene Ombuds- und Fallarbeit auch noch einmal durch drei Personen gezielt gestärkt werden. Das sind addiert sechs Stellen. Das ist auch in einer Stadtverwaltung wie Frankfurt eine durchaus beachtliche Zahl.

Ich bin im Übrigen auch persönlich der Auffassung, dass es eigentlich allen Kreisen und Stadtverwaltungen gut anstünde, mindestens eine Stelle einzurichten und einer solchen Regelung einen Schub zu geben. Denn das würde eine solche Landesregelung ja auch befördern. Denken Sie z. B. aus kommunaler Sicht an die jährlichen Haushaltsberatungen, bei denen ja solche Themen mit anderen Themen abgewogen werden müssen und sich die Frage stellt, was für eine Stadtverwaltung eigentlich prioritär ist. Das bezieht sich nicht nur auf Fragen von Ombuds- oder Fallbearbeitung, sondern auch auf Fragen der interkulturellen Kompetenz, der Personalentwicklung usw.

Eine weitere Säule wäre z. B. – neben Ressourcen, Fortbildungen – auch die Frage, welche internen Regelungen kommunaler Selbstverwaltung denn getroffen werden können – sei es im Beurteilungswesen oder bei der Frage möglicher dienstrechtlicher Konsequenzen.

Auf die Frage der Schutzlücken will ich kurz eingehen und das dann noch an meinen Mitarbeiter weitergeben. Schutzlücken haben natürlich zum einen materielle Gehalte, also Sachverhalte.

Ich will aber auch noch auf zwei Dinge hinführen. Eine Schutzlücke in einem übertragenen Sinne ist, dass es für Betroffene oftmals sehr schwierig ist, einen Nachweis zu führen. Eine Schutzlücke würde außerdem durch ein Anerkenntnis geschlossen, dass neutrale Regelungen – Verwaltung operiert ja mit allgemeinen Regelungen – nicht immer neutral wirken.

Eine dritte Schutzlücke ist, dass sich die Verwaltungsgerichtsbarkeit, auf die ich Bezug genommen habe, im Wesentlichen auf die materielle Überprüfung von Entscheidungen bezieht. Für viele Betroffene ist aber das Zustandekommen von Entscheidungen, also die erfahrene Kommunikation und Behandlung, eine eigene schmerzhaft diskriminierende Erfahrung.

Jetzt bitte ich Herrn Kahn, hierzu weiter auszuführen.

Azfar Kahn: Ich möchte gern auch noch einmal kurz auf bestehende Schutzlücken eingehen. Das AGG – mein Sitznachbar hat es vorhin erwähnt – beschränkt sich ja auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr. Das heißt, es umfasst keinen Diskriminierungsschutz im Falle öffentlich-rechtlichen Handelns, z. B. durch Verwaltungen, Schulen, aber auch Sicherheitsorgane.

An der Stelle vielleicht auch gesagt: Das eindrücklichste Beispiel dafür, dass das AGG nicht greift oder nicht greifen kann, zeigt sich besonders in Fällen von Racial Profiling. Menschen, die aufgrund rassistischer Zuschreibung willkürlichen Polizeikontrollen unterzogen werden, haben eben nicht die Möglichkeit, das AGG als Rechtsgrundlage zu nutzen, sondern sie können sich bisher nur auf das Grundgesetz beziehen und auf dem Verwaltungsrechtsweg die Feststellung der Rechtswidrigkeit von Kontrollen beantragen. In diesen Fällen greift z. B. die Beweislastumkehr – § 22 AGG – nicht. Das heißt, Betroffene, die sich an dieser Stelle auf das AGG beziehen, sehen sich mit deutlich höheren Hürden konfrontiert, als das z. B. nach einem Antidiskriminierungsgesetz der Fall ist. Das heißt, sie haben an der Stelle selbst dann, wenn eine Rechtswidrigkeit festgestellt wird, keinen Anspruch auf Entschädigung. Das sind tatsächlich Schutzlücken im Bereich öffentlich-rechtlichen Handelns, die durch das AGG nicht gedeckt werden und für die ein Landesantidiskriminierungsgesetz notwendig wäre.

Paul Arzten: Ich möchte noch kurz die Frage aufgreifen, in der es darum ging, wie genau unser Bedarf ist. Wir sehen das so, dass die ISD bereits das Know-how hat. Wir haben das Wissen, wie wir mit Menschen umgehen und wie wir sie auch empoweren. Was aber fehlt, ist sozusagen der Übergang. Menschen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, gehen nicht zur Verwaltung, sondern die kommen zu uns. Das heißt, dass wir als ISD oder auch die Menschen, die diskriminiert werden, auf Augenhöhe gesehen werden müssen, damit es überhaupt eine Vorstellung von Veränderung gibt. Die Verwaltung kann so viele diskriminierungsfreie Orte schaffen wie sie will, aber es wird nicht dazu kommen, weil die Menschen bereits verinnerlicht haben, dass Diskriminierung auch in Hessen vorherrscht. Deshalb ist es wichtig, dass es Organisationen wie die ISD gibt, die an den Personen sind. Die müssen auf Augenhöhe gesehen werden, damit die Menschen, die diskriminiert werden, ebenfalls auf Augenhöhe betrachtet werden können.

Rinaldo Strauß: Teilweise leisten wir schon das, was angekündigt ist: Aufklärung über Antiziganismus. Aber es ist noch lange nicht ausreichend. Diese Aufklärung muss auch in unserem Land noch strukturierter geschehen. Aufklärung heißt, nicht nur über die Begrifflichkeiten aufzuklären, sondern auch darüber, was das mit Menschen macht. Wenn man 600 Jahre – so lange sind wir schon im deutschsprachigen Raum – Vorurteilen ausgesetzt ist, kann man diese Bilder nicht durch eine Auftaktveranstaltung brechen. Dazu gehört Know-how, dazu gehört eine Weiterentwicklung von Selbstorganisationen, aber auch von Netzwerken, mit denen wir zusammenarbeiten. Auch diese müssen für das Thema Antiziganismus sensibilisiert werden. Das ist die eine Sache. Teilweise leisten wir das, aber eben auch nur zu einem Teil.

Deswegen würden wir es begrüßen, mit anderen Organisationen und Selbstorganisationen die Aufklärungsarbeit weiter vorantreiben zu können, damit auch sie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden können. Das ist die eine Geschichte.

Jetzt zu dem, was ein Vorredner vorhin sagte, dass das AGG ja nur im privaten Bereich gilt und nicht in öffentlichen Bereichen. Das ist ein Problem. Denn gerade in Gemeinden, aber auch in Städten erfahren wir immer wieder – das hatte ich am Anfang meiner Ausführungen genannt –, dass Antiziganismus eine spezifische Form der Diskriminierung ist und deshalb auch besonders zu sehen ist. Wenn ich in der sozialen Beratung immer wieder mit Leuten zu tun habe, die mir sagen, aber das ist doch so und so – das sind Vorstellungen, die 500 Jahre alt sind –, dann ist das ein Problem. Natürlich wendet man sich dann an den Chef. Aber von irgendwoher kommt es ja. Genau das ist das Problem. Auch dort muss ein Maß an Fairness und Rechtstaatlichkeit herrschen, damit man auch in der Struktur unseres Landes eine Handhabe hat. Das ist die eine Sache. Aber natürlich muss das auch gefördert werden.

Zu dem anderen Punkt würde jetzt meine Kollegin gern noch etwas ergänzen.

Katharina Rhein: Ich möchte an den Punkt der Selbstorganisationen anknüpfen und daran, die, die bereits da sind, zu nutzen. Ich spreche für eine Selbstorganisation von diskriminierten Menschen in unserem Land. In § 13 Abs. 4 wird ja auch noch einmal ganz klar gesagt, „eine bedarfsgerechte ... Beratungsinfrastruktur“ zu fördern und zu finanzieren. Was wir schon lange leisten, ist die soziale Beratung. Das, wo wir aber rein ressourcenmäßig wirklich an unsere Grenzen kommen, ist die rechtliche Beratung.

Da möchte ich dann gern noch einmal den Bogen zu der Frage schlagen, ob denn ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz notwendig ist oder ob eines von Bundesebene aus ausreichen würde. Aus unserer Praxis heraus würde ich sagen, so schnell wie möglich müssen wir diese Lücke füllen, weil wir die Menschen, die in Schule, in den Ämtern, in Behörden Diskriminierung erfahren, teilweise nicht mehr so unterstützen können, wie wir es gern tun würden. Da würden wir uns als Landesverband noch einmal eine ganz andere Aufstellung wünschen, dass wir die Menschen rechtlich beraten können, aber eben auf einer guten Gesetzesgrundlage und mit den nötigen finanziellen Mitteln. Dafür – so denke ich – ist ein Gesetz, das auf Landesebene agiert, total sinnvoll, indem es noch einmal auf die Spezifika beispielsweise in Hessen eingehen kann, auf die Beratungsstruktur, auf die Selbstorganisationsstruktur, die es bereits gibt.

In Vorbereitung auf die heutige Stellungnahme gab es unsererseits auch eine Kooperation mit der Berliner Antidiskriminierungsstelle im Blick auf das dortige Antidiskriminierungsgesetz. Ich denke, wir fangen da also auch nicht bei null an, sondern können auf das aufbauen, was in anderen Ländern bereits geleistet wird.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Vielen Dank für die Antworten.

Ich frage die Abgeordneten: Gibt es hierzu noch Rückfragen?

Kollege Yüksel, bitte.

Abg. **Turgut Yüksel**: Meine Frage geht an alle, die sich berufen fühlen, darauf zu antworten. Ein großes Hindernis dabei, ein solches Gesetz auf den Weg zu bringen, sind ja Bedenken, dass solch ein Gesetz das Vorhaben bestimmter Behörden oder Verwaltungseinheiten stigmatisieren würde. Würden Sie als Experten diese Bedenken teilen?

Abg. **Yanki Pürsün**: Ich möchte die folgende Frage anschließen. Teilweise ist ja schon gesagt worden, dass man mit einem solchen Gesetz auch Beratungsangebote anpassen oder ausweiten müsste. Von daher die Frage, welchen Umfang Sie da an Beratung, an Ausweitung sehen würden. Wäre das sehr viel mehr, ein bisschen mehr? Wie ist dazu Ihre Einschätzung?

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Gibt es weitere Rückfragen? – Das ist offensichtlich nicht der Fall.

Dann machen wir es wieder in der bewährten Reihenfolge. Bitte als Erstes der Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Uni.

Alexander Heger: Zur Stigmatisierung können wir nichts sagen. Rechtlicher Natur führt solch ein Gesetz natürlich nicht zu irgendwelchen stigmatisierenden Auswirkungen. In der schriftlichen Stellungnahme ist ja aufgezeigt worden, was an Diskriminierung schon verboten ist. Von daher glauben wir nicht, dass es in unserer Macht steht, da tatsächlich irgendwelche tatsächlichen Bewertungen vorzunehmen. Rein rechtlich gesehen führt es natürlich nicht zu einer Stigmatisierung.

Zur Frage des Abgeordneten Pürsün können wir keine Einschätzung abgeben.

Frank Schäfer: Stigmatisierung. Ich will es so ausführen: Eine Diskriminierung kommt nicht immer deshalb vor, weil man das bewusst so will. Sie kann z. B. auch durch Unkenntnis vorkommen. Ich nehme ein Beispiel, dass sich ein blinder Mensch auf eine Stellenausschreibung bewirbt und letztlich nicht ernst genommen wird, weil man aufseiten des Arbeitgebers die Möglichkeiten, was Blinde können, wie sie heutzutage ausgebildet sind, dass es ja die Möglichkeit der Arbeitsplatzassistenz gibt, die dann nicht der Arbeitgeber finanzieren muss, sondern die von den Integrationsämtern bezahlt wird, nicht kennt, dass die Kenntnisse darüber einfach nicht vorhanden sind.

Wie gesagt: Durch ein Gesetz, wonach Diskriminierung konkrete Folgen hat, wäre die Motivation mit Sicherheit höher, sich solche Kenntnisse auch anzueignen. Deshalb ist auch der Fortbildungsansatz sehr wichtig. Dann müssen sich eben gewisse Akteure in der Verwaltung fort- und weiterbilden, damit sie die notwendigen Kenntnisse haben und es auch nicht „versehentlich“ zu Diskriminierungen kommt. Wie gesagt, auch dieser Aspekt ist wichtig. Es ist nicht immer böse Absicht, sondern häufig wirklich Unkenntnis.

Thomas Börner: Stigmatisieren will hier niemand irgendjemanden. Ganz im Gegenteil. Aber unsere Erfahrung ist auch, dass wir in unserer Beratungstätigkeit, oft auch Vermittlungstätigkeit, wenn es beispielsweise um Konflikte in Schulen geht, feststellen, dass da große Unklarheit herrscht. Es gibt keinen rechtlichen Rahmen, der da greift – außer dem Grundgesetz. Der Bund hat einfach keinen Durchgriff auf die Schulen. Das heißt also, das Gleichstellungsgesetz gilt da einfach nicht. Dann agieren wir in einem rechtsfreien Raum, was oft – ich sage es mal ganz deutlich – in Geschwurbel mündet und wir nicht weiterkommen. Das Ergebnis ist für alle Beteiligten – ich sage bewusst „für alle Beteiligten“; also beispielsweise auch aufseiten der Schulen – unbefriedigend, weil einfach keine Klarheit da ist. Darum geht es uns, nicht darum, auf irgendjemanden mit dem Finger zu zeigen.

Dr. Armin von Ungern-Sternberg: In der Stadt Frankfurt am Main haben wir seit inzwischen über 20 Jahren – wenn man so will – eine Antidiskriminierungsgesetzgebung. Die heißt natürlich nicht so. Das ist unsere städtische Antidiskriminierungsrichtlinie. Es ist nicht so, dass sich davon irgendeine kommunale Stelle besonders stigmatisiert fühlen würde. Im Gegenteil. Die Stadt Frankfurt am Main, die Stadtpolitik und auch die Stadtverwaltung sind eigentlich stolz darauf, hier unter den Ersten gewesen zu sein. Letztlich ist diese Richtlinie vor über 20 Jahren eine Anerkennung gewesen – das wurde schon wiederholt gesagt –, dass Diskriminierung ein Fakt ist und auch dann ein Fakt ist, wenn sie nicht gewollt ist oder durch scheinbar neutrales Agieren zustande kommt.

Es ist auch so, dass das AmKA überhaupt erst aufgrund dieser Richtlinie agieren kann, und zwar im Übrigen in einer Weise, die z. B. der der Landesantidiskriminierungsstelle von Berlin nicht unähnlich ist. Also auch wir haben letztlich Akteneinsichtsrecht, wir können Fällen beitreten, wir können beraten. Allein an diesem praktischen Beispiel zeigt sich ja, dass eine solche Regelung oder Ermächtigungsgrundlage Veränderungsdynamiken innerhalb der Verwaltung überhaupt erst erzeugt.

Ich will noch nicht einmal ganz ausschließen, dass auch bei der Stadt Frankfurt am Main unser Hinwirken auf das zustande gekommene verpflichtende Beurteilungsmerkmal interkulturelle Kompetenz ohne eine solche Grundlage gar nicht möglich gewesen wäre. Mit diesem Beurteilungsmerkmal bemühen wir uns ja, Aspekte, wie sie hier verhandelt werden, zu adressieren, dass nämlich interkulturelle Kompetenz im weitesten Sinne – nicht nur auf Migration bezogen – als

Diversitätskompetenz noch einmal etwas ist, was sich von sozialer, kommunikativer oder Konfliktlösungskompetenz zusätzlich unterscheidet. Eine solche Differenzierung, ein solches Verständnis, wie eben Interaktionen zwischen öffentlicher Hand und Betroffenen funktionieren oder nicht funktionieren können, das ist für Verwaltungen zentral. Es ist eben auch so, dass Verwaltung – ich sage das als Amtsleiter – nicht einfach nur vom guten Wollen von Personen her funktioniert, sondern auf der Grundlage von Regelungen, die zu einer Verpflichtung Anlass geben. Wir als Stadt Frankfurt am Main – so sage ich einmal – sind schon so weit. Eine landesgesetzliche Regelung könnte uns dabei noch befördern.

Paul Arzten: Ich möchte es auch diesmal sehr kurz halten und sagen, dass es gerade in Verwaltungsbereichen eben nicht zu einer Stigmatisierung kommen wird, sondern dass im Gegenteil gewisse Probleme, die man vorher nicht benennen konnte, durch Richtlinien, durch Gesetze auch zu lösen sind. Ich merke im Falle von Diskriminierung oft, dass gewisse Missverständnisse gerade deshalb entstehen, weil man nicht weiß, wie man miteinander umgehen soll. Durch Unkenntnis, wie mein Vorredner schon gesagt hat.

Genau das kann man durch Richtlinien, durch Verordnungen beiseitstellen. Es ist ganz wichtig, dass wir dafür auch die Leute, das Personal in den Verwaltungen sensibilisieren und öffnen können, sagen können: Hey, dafür gibt es Richtlinien, orientiert euch daran!

Katharina Rhein: Ich kann mich vielen meiner Vorredner einfach anschließen. Es geht ja gar nicht darum, irgendjemandem etwas zu unterstellen, sondern eben darum, eine Handhabe zu haben, wenn es zu Fällen von Diskriminierung kommt. Ich sehe da eigentlich keine kategorische Stigmatisierung.

Um vielleicht noch einmal einzugehen auf die besondere Geschichte der Sinti und Roma in Deutschland: Es gibt leider eine jahrhundertealte Praxis von Diskriminierung in Schulen, in Polizei und auch in Gesundheitsämtern, die ganz maßgeblich zur Organisation und schließlich auch Durchführung des Völkermordes von über 500.000 Sinti und Roma in Europa beigetragen hat. Diese Denk- und Handlungsmuster schreiben sich eben in Strukturen ein und wirken dort fort, auch wenn sie nicht beabsichtigt sind. Dementsprechend halte ich es für sehr, sehr wichtig, das anzugehen.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Vielen Dank.

Gibt es seitens der Abgeordneten noch Rückfragen zum Block 1?

Bitte, Herr Herrmann.

Abg. **Klaus Herrmann:** Ich habe eine Frage an den Vertreter der Stadt Frankfurt. Er hatte gesagt – vielleicht habe ich das auch missverstanden –, dass man auch mit neutralem Agieren diskriminieren kann. Ich würde gern wissen, wie geht das, wenn man neutral agiert, dass man dennoch diskriminiert, und wann beginnt eigentlich dann Diskriminierung. Könnten Sie dazu vielleicht etwas sagen?

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Gibt es weitere Rückfragen? – Das ist offensichtlich nicht der Fall.

Bitte, Herr Dr. von Ungern-Sternberg.

Dr. Armin von Ungern-Sternberg: Mit Blick auf die mir wahrscheinlich noch gegebene Zeit will ich einfach nur sagen, dass es eine berühmte Karikatur in vielen Formen gibt, wo vier verschiedene Tiere neben einem Baum stehen und gesagt wird: Ihr habt alle dieselbe Aufgabe: Wer ist als Erster oben? Und ein Tier ist ein Affe und ein anderes vielleicht ein Fisch oder ein Rhinoceros. Dieser jederzeit zu googelnde Witz – glaube ich – macht das ganz gut deutlich.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Dann gibt es jetzt zu Block 1 keine weiteren Rückfragen.

Wir kommen zu Block 2. Als erste Institution rufe ich die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. auf.

Petra Weitzel: Herzlichen Dank für die Einladung.

Ich möchte ganz kurz die Arbeit der dgti vorstellen, weil den meisten das Thema Trans- und Intergeschlechtlichkeit nicht allzu viel sagen wird. Die dgti gibt es seit 1998. Wir beraten bundesweit. Wir haben in den Bundesländern Arbeitskreise und sind auch hier in Hessen mit Beratungsstellen vertreten; eine davon hauptamtlich in Frankfurt am Main mit Förderung des Hessischen Sozialministeriums. Diese Beratungsarbeit besteht zu einem großen Teil aus Fragen des Sozialrechts, aus dem Coming-Out in der Schule, am Arbeitsplatz und der Frage nach Therapeuten. Die Beratungsfälle bewegen sich bundesweit im vierstelligen Bereich. Das, was uns in der Trans-Community am bekanntesten macht, ist unser Ergänzungsausweis.

Diskriminierung gegenüber der geschlechtlichen Identität besteht darin, dass wir in Deutschland immer noch als psychisch gestört gelten. Die WHO hat das 2019 abgeschafft. Aber dieser ICD-11-Katalog – das Bundesinstitut für Arzneimittelprodukte ist für die Umsetzung zuständig – ist in Deutschland immer noch nicht eingeführt. Das hat Auswirkungen auf die gesetzlichen Krankenkassen und deren Arbeit.

Eine andere Form der Diskriminierung besteht darin, dass uns das geäußerte Geschlecht sehr oft abgesprochen wird. Besonders in der letzten Zeit, seitdem die neue Rechte sehr aktiv ist, wird das Ganze biologistisch begründet, dass man uns das Geschlecht abspricht und sagt, du hast zwar „Frau“ in deinem Pass stehen, aber du bist doch biologisch ein Mann. Das hören wir in letzter Zeit sehr oft und sehr intensiv, seitdem die neue Bundesregierung das neue Selbstbestimmungsgesetz in Arbeit hat.

Ergänzend zu unserer eingereichten schriftlichen Stellungnahme, die wir zusammen mit dem LSVD Hessen abgegeben haben, möchte ich erläutern, weshalb Hessen ein Antidiskriminierungsgesetz braucht. Trans-, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen sind im Verlaufe ihrer Transition, also des sozialen und medizinischen Übergangs, und danach vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt. Ein großer Teil davon fällt in den staatlichen Bereich, zu dem auch öffentliche Einrichtungen gehören. Diese lassen sich in drei Felder einteilen: Justiz und Polizei, gesetzliche Gesundheitsleistungen, in Hessen ansässige öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Schule und Hochschule.

Ich möchte neben der abstrakten schriftlichen Stellungnahme zu diesen drei Bereichen ein paar Beispiele aus der Praxis aufzeigen. Personenkontrollen durch die Polizei laufen häufig so ab, dass die kontrollierten Transpersonen ihren Personalausweis und den von der dgti ausgestellten Ergänzungsausweis vorzeigen, um damit den Polizistinnen und Polizisten die direkte Ansprache zu ermöglichen. Der Ergänzungsausweis ist beim BMI und bei der Polizei des Bundes und den Polizeien der Länder bekannt und im polizeiinternen System DOKIS hinterlegt. Er verleiht dem durch Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts festgestellten Recht auf Ansprache mit dem gewählten Vornamen und geäußerten Geschlecht Nachdruck, ohne dass dazu eine personenstandsrechtliche Änderung nötig wäre. Da eine flächendeckende Fortbildung der Polizistinnen und Polizisten nicht erfolgt und meist in der Freizeit der im Verein VelsPol e. V. organisierten Kolleginnen und Kollegen stattfindet, kommt es zu diskriminierenden Ereignissen. Mal wird der Ergänzungsausweis zu Boden geworfen oder die Besitzerin oder den Besitzer mit beleidigenden Kommentaren versehen, oder in Fällen, in denen Transpersonen selber eine Anzeige wegen einer Gewalttat durch Dritte stellen, werden diese Anzeigen nicht korrekt aufgenommen. Entweder vergisst man den gewählten Vornamen oder die im Raum stehende transfeindliche Straftat wird nicht als solche aufgenommen. Die Zuordnung zu einer Statistik wird damit unterlaufen, sofern es diese überhaupt gibt. Die Betroffenen können sich nicht dagegen wehren. Ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz kann das ändern.

Die gesetzlichen Krankenkassen wie z. B. die AOK Hessen sehen sich außerstande, die elektronische Gesundheitskarte auf den gewählten Vornamen auszustellen, obwohl es technisch möglich wäre, den Vornamen auf der Karte und in den Versichertenstammdaten zu trennen. Die Versicherten, zu denen auch Jugendliche gehören, werden dann beim Arztbesuch aus dem Wartezimmer mit einem zu ihrem Äußeren nicht passenden Vornamen aufgerufen. Das ist für die Betroffenen äußerst unangenehm und kann Depressionen auslösen.

Da technische Maßnahmen das Problem lösen können, liegt hier ein Fall unberechtigter Benachteiligung vor, wofür es keine Sanktionsmöglichkeit gibt. Ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz kann das ändern.

Angenommen, Sie sind Eltern eines 16-jährigen transidenten Kindes, das eine Kur verschrieben bekommt. Sie bitten die Klinik um einen Termin und warten. Nach sechs Wochen ohne Antwort fragen Sie nach. Die Antwort: Die Klinik müsse warten, bis ein zweites Transgender-Kind gefunden wird, das mit Ihrem Kind auf das gleiche Zimmer kann. Kann eine psychosomatische Kur so lange warten, nur weil eine Klinik ein Zimmer nicht einzeln belegen will? Auch hier hat die öffentlich-rechtliche Einrichtung keine Sanktionen zu befürchten. Ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz kann das ändern.

Wir begrüßen an dieser Stelle ausdrücklich die in dem Gesetzentwurf geschaffene Möglichkeit zur Verbandsklage.

Ich komme zum Punkt Schule. Uns liegen zwei Rechtsgutachten vor. Eines davon öffentlich von Dr. Sabine Augstein aus dem Jahr 2013, ein weiteres – im Wesentlichen gleichlautendes Gutachten – liegt dem Hessischen Kultusministerium vor. Danach ist es möglich, Schülerinnen und Schüler mit dem gewählten Vornamen anzusprechen, entsprechende Listen und Schülerinnen- und Schülerausweise zu führen und sogar ein Zeugnis auf diesen Namen ausgestellt zu bekommen, ohne dass eine personenstandsrechtliche Änderung vorliegt. Dies dient dem Wohl der transidenten Schülerinnen und Schüler, weil sie damit ihre sozialrechtlich vorgeschriebene Alltagserschöpfung im geäußerten Geschlecht absolvieren können, ohne zu dieser rechtlichen Maßnahme einer Personenstandsänderung gezwungen zu sein. Die Regel in Hessen ist, dass Schulen diesem Wunsch nachkommen. Es gibt jedoch immer wieder Schulen – so zuletzt im Main-Taunus-Kreis und im Kreis Offenbach –, die dies verweigern, ohne auf konkrete Gesetze oder passende Verordnungen verweisen zu können. Da fängt dann – wie mein Sitznachbar sagte – das Geschwurbel an.

Kommt eine Schulleitung dem Wunsch der Kinder und ihrer Eltern nicht nach, bedeutet das selbst nach einem Schulwechsel Zwangsouting und Mobbing durch Mitschülerinnen und Mitschüler, da das Verhalten des Lehrpersonals Ignoranz gegenüber dem geäußerten Geschlecht des Kindes oder Jugendlichen signalisiert.

Für Hochschulen gilt das Gesagte analog. Auch hier gibt es keine Sanktionsmöglichkeiten. Ein Gesetz kann das ändern.

Sarah Ponti: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Ausschussmitglieder! Vielen Dank für die Einladung und für die Gelegenheit, zum Entwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes von der Fraktion DIE LINKE auch mündlich Stellung zu nehmen.

Wir haben ein Problem. Wir haben ein Problem mit Homophobie und mit Transfeindlichkeit in Deutschland.

5. September 2022: Jugendliche attackieren Transfrau und verletzen sie schwer. Heftiger Übergriff in der Bremer Straßenbahn.

4. September 2022: Flasche ins Gesicht geschlagen. Neuer homophober Übergriff in Frankfurt.

4. September 2022: „Du Schwuchtel, du Bastard“, das sind die letzten Worte, die ein Berliner vor dem Schlag in sein Gesicht hört. Sein Partner wird bespuckt und bedroht.

3. September 2022: Drei maskierte Unbekannte attackieren und verletzen in der Dresdner Altstadt einen 18- und einen 27-jährigen CSD-Besucher.

1. September 2022: Dortmunder wird wegen Regenbogenflagge verprügelt.

27. August 2022: Ein Transmann steht beim CSD in Münster Frauen zur Seite, die homophob attackiert werden. Er wird brutal angegriffen. Am 2. September stirbt der 25-jährige Malte an seinen Verletzungen.

Ogleich in den letzten Jahrzehnten viel an Akzeptanz erkämpft und gewonnen wurde, werden Lesben, Schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen dennoch viel zu oft im Alltag wie Menschen zweiter Klasse behandelt, verleugnet, beleidigt, verbal und physisch bedroht und angegriffen.

Letztes Jahr verzeichnete das Bundesinnenministerium 1.051 LSBTI-feindliche Straftaten. Das sind mehr als drei Straftaten pro Tag. Die Dunkelziffer ist hoch. Schätzungen liegen bei 80 bis 90 %. Vorurteile und LSBTI-feindliche Einstellungen finden sich jedoch nicht in extremen Milieus. Sie finden sich auch in der sogenannten Mitte der Gesellschaft.

In einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hielten 10 % der Befragten Homosexualität für unmoralisch, 18 % für unnatürlich. 26 % wollten möglichst wenig mit dem Thema zu tun haben. 24 % finden es unangenehm, für ihr Kind einen schwulen Kita-Betreuer zu haben. 19 % finden einen schwulen Lehrer unangenehm, ganze 40 % finden es unangenehm, wenn sich zwei Männer küssen.

Zum Vergleich: Küsst sich ein Hetero-Paar in der Öffentlichkeit, dann finden das nur 10 % der Befragten unangenehm.

Vorurteile und LSBTI-feindliche Einstellungen sind in Deutschland leider weit verbreitet. Sie finden sich in allen Teilen der Gesellschaft, auch in Behörden, in Schulen, bei der Polizei. Wenn die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter der Adoptionshilfestelle zu den 24 % der Bevölkerung gehört, die eine Adoption durch gleichgeschlechtliche Eltern ablehnt, oder der Polizist zu den 25 % der Bevölkerung, denen die Rücksichtnahme auf Transpersonen zu anstrengend ist, dann steigt das Risiko von diskriminierendem Verhalten an – ob unbewusst oder mit voller Absicht.

Der aktuelle Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle zeigt, dass sich 37 % der gemeldeten Diskriminierungsfälle nicht in einem Lebensbereich ereignen, der vom AGG abgedeckt ist. Die meisten davon waren Diskriminierungen durch staatliches Verhalten, durch Ämter, Polizei und Justiz, im Bildungsbereich, den sozialen Medien und im Gesundheitswesen.

Natürlich haben wir nicht nur ein Problem mit Homophobie und Transfeindlichkeit, sondern auch mit Rassismus, mit Antiziganismus, mit Antisemitismus, mit Frauenfeindlichkeit und anderen menschenfeindlichen Einstellungen und Vorurteilen. Diese machen auch vor staatlichem Handeln keinen Halt. Denn auch für den Staat arbeiten Menschen aus allen Teilen der Gesellschaft. Wir brauchen unbedingt ein Gesetz, das diese Formen staatlicher Diskriminierung adressiert, das uns wirksame rechtliche Mittel zur Beseitigung dieser Diskriminierung gibt. Denn die Sanktionierung verbotener Diskriminierung liegt im Interesse der Allgemeinheit.

Deshalb ist die Einführung eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes so wichtig, und deshalb unterstützt der Lesben- und Schwulenverband den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE.

Jens Mohrherr: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Es wird Sie nicht verwundern, dass wir – so haben wir das auch in der schriftlichen Stellungnahme niedergelegt – Kritik an dem Entwurf eines Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes üben. Wir haben das seinerzeit schon in Berlin getan, und zwar mit der Unterstützung aller 16 Landesverbände der Gewerkschaft der Polizei und unserem Bundesvorstand. Wir haben nach über zwei Jahren in Berlin zu besichtigen, dass es nicht die Polizei und ihre Beschäftigten sind, die auf Platz 1 stehen von etwas über 700 Fällen, die in den drei Jahren aufgeworfen wurden, sondern es sind die Bezirksamter in Berlin, wenn ich das richtig im Hinterkopf habe.

Für uns, die wir permanent im Fokus der Auseinandersetzungen der Bürgerinnen und Bürger stehen – das ist nichts Neues, was ich hier erzähle –, ist es immens schwierig, mit Bürgern umzugehen. Jeder Bürger, der auf Polizei trifft, macht entweder eine positive Erfahrung oder bekommt vielleicht sogar ein Knöllchen und macht dann eine negative Erfahrung. Das ist nun einmal so. Das können wir uns auch nicht aussuchen.

Wir sehen vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtslage, dem erörterten Bereich und der Änderungsvorhaben der Bundesregierung, was das AGG anbelangt, keine Notwendigkeit, ein Hessisches Antidiskriminierungsgesetz einzuführen.

Wir wollen noch einmal darauf hinweisen, wie unsere Beschäftigten der Polizei im Brennpunkt oder im Fokus stehen. Ich verweise auf die polizeiliche Kriminalitätsstatistik des letzten Jahres: Knapp 5.000 Polizeibeschäftigte wurden Opfer von Angriffen.

Wenn ich dann noch mal auf den Fall am 31. Januar in Kusel in Rheinland-Pfalz verweisen darf, was da im Nachgang dieser schrecklichen Tat im Netz passiert ist, wie mit Polizeibeschäftigten, die ermordet worden sind, umgegangen wurde, dann können Sie sich vorstellen, wie unsere Beschäftigten jetzt dieses Hessische Landesantidiskriminierungsgesetz werten. Sie werten es als einen erneuten Misstrauensbeweis und fühlen sich verunsichert in ihrem täglichen Handeln. Das ist nach unserer Meinung nicht notwendig.

Der Rest steht in der schriftlichen Stellungnahme.

Ursula Matthiessen-Kreuder: Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren! Die Beteiligten der zweiten Runde hätten gern schon bei der ersten Runde mitdiskutiert. Deswegen hole ich das jetzt kurz nach.

Was Sie zum Thema Stigmatisierung und Misstrauen gesagt haben – das, was du, Turgut, gesagt hast und was Sie jetzt gesagt haben –, verkennt die Dynamik des Themas. Es geht nicht darum, zu unterstellen, dass sich Individuen ständig auf der falschen Seite des Rechts bewegen. Es geht darum, zu erkennen, dass wir in einer komplexen Gesellschaft leben, in der alle die, die nicht über Macht verfügen, ihre Interessen dennoch im geschützten Raum artikulieren können. Ich glaube, das ist ganz wichtig, um zu verstehen, dass es nicht darum geht, Vorurteile aufzubauen, sondern darum, Strukturen zu schaffen, um das gewaltlose und diverse Miteinander in einem Staat zu organisieren.

In der Sache hat Ihnen der Juristinnenbund eine umfangreiche schriftliche Stellungnahme zugeleitet. Uns ist es wichtig, hier heute noch einmal anzuregen, dass Sie sich mit den Worten der Diskriminierungstatbestände, also den Besonderheiten, wann Diskriminierung vorliegen kann, befassen. Wir haben Ihnen erläutert, dass wir hier von dem Wort „Zuschreibung“ im Antidiskriminierungsrecht, das Sie ja nur bei der antisemitischen und rassistischen Zuschreibung nachlesen können, nicht allzu viel halten. Alles andere sind vermeintliche Tatsachen. Wir regen an, sich noch einmal darüber Gedanken zu machen, wie das mit diesen unterschiedlichen Begrifflichkeiten in der Rechtspraxis umgesetzt werden soll, und schlagen vor, im Antidiskriminierungsrecht immer tatsachenbezogen und nicht zuschreibungsbezogen zu argumentieren.

Wir begrüßen den Gesetzentwurf ebenfalls im Kern, regen allerdings an, sich auch zu überlegen, was denn bundeseinheitlich besser zu regeln wäre als auf der Landesebene. Bei dem Maßnahmenkatalog des § 5 finden wir die Begrifflichkeit „hinreichend sachlichen Grund“ nicht ausreichend. Da würden wir uns in der nächsten Runde des Arbeitens an dem Gesetzentwurf über eine klarere Beschreibung freuen. Denn wir müssen immer daran denken, die Gesetze müssen in der Rechtspraxis vor den Gerichten Bestand haben. Juristen neigen dazu, es zu zerlegen. Wenn es nicht zerlegt werden soll, muss es klar sein.

Die Verjährungsfrist im Gesetzentwurf begrüßen wir. Im AGG ist sie zu kurz.

Bei der antidiskriminierungsrechtlichen Verbandsklage regen wir an, dass Sie Verbände zulassen, die auch außerhalb Hessens sind. Nach unserer Auffassung gibt es keine Landesgrenze für Antidiskriminierungskompetenz. Demzufolge schlagen wir vor, dass auch Verbände, die außerhalb Hessens einen Namen in bestimmten Bereichen haben, zugelassen werden.

Wir sind keine Expertinnen für das ganze Bildungsthema, begrüßen es aber außerordentlich, dass darauf ein Fokus gelegt wird. Das insbesondere nach den Vorerzählungen der betroffenen Verbände.

Ferner begrüßen wir sehr – das steht in vielen Gesetzen, wird aber häufig nicht gut gemacht – die Evaluation des Gesetzes. Es ist ganz wichtig, dass wir uns damit befassen, wie solche Gesetze in der Praxis ankommen, wie sie von den Gerichten umgesetzt werden können. Dass diese Evaluation im Gesetz vorgeschlagen wird, begrüßen wir also außerordentlich.

Natalie Rosenke: Herzlichen Dank für das Wort und die Möglichkeit, hier heute vor Ihnen über Gewichtsdiskriminierung zu sprechen, also über die Diskriminierung anhand von Körpergewicht. Es ist das erste Mal in Deutschland, dass Gewichtsdiskriminierung in dieser Form in die Entwicklung eines Antidiskriminierungsgesetzes einbezogen wird. Das zeigt, wie sehr wir hier noch am Anfang stehen.

Wie Sie unserer schriftlichen Stellungnahme entnehmen können, sprechen wir uns dafür aus, Gewicht in § 2 des Hessischen Antidiskriminierungsgesetzes explizit zu benennen, weil Gewicht beim Begriff „Erscheinungsbild“ oft nicht mitgedacht wird. Wir haben die Wirkung des Gesetzes jenseits des Gerichtssaales mit im Blick, beispielsweise im Kontext von Diversity und innerhalb der Förderlandschaft. Was ist damit gemeint? Solche Paragraphen werden gern eins zu eins übernommen, und wenn dann im „Erscheinungsbild“ Gewicht nicht mitgedacht wird, wird es in diesen Bereichen auch nicht Berücksichtigung finden.

In der Stellungnahme finden Sie von uns – mal spaßeshalber herausgesucht – zwei Bilder zum Thema Diversity, wie das dann umgesetzt wird. Es ist sehr auffällig, dass Diversity schlank ist. Das heißt, die Vielfalt, die hier dargestellt wird, berücksichtigt alle anderen genannten Diskriminierungsdimensionen, Körpergewicht im hohen Bereich allerdings nicht. Auch immer wieder gern zu sehen in sämtlichen Science-Fiction-Filmen, die sich um die Zukunft drehen: Die Zukunft ist schlank.

Das an der Stelle gesagt.

Ansonsten: Für uns ist das auch im Bereich der Antidiskriminierungsberatung wichtig. Aktuell ist die Situation, dass Gewichtsdiskriminierung in der Antidiskriminierungsberatung nur insofern mit Teil des Systems ist, dass es von den Stellen mitgedacht wird, die einen horizontalen oder intersektionalen Ansatz haben. Das heißt aber gleichzeitig, es gibt im Augenblick keine Schwerpunktsstellen dazu. Gewicht direkt hier in § 2 zu schreiben, würde diesen Impuls setzen – einen wichtigen Impuls aus unserer Sicht. Insofern ist es eben nicht ausreichend, dass es bisher nur in der Begründung benannt wird.

Wir gehen davon aus, dass hier äußeres „Erscheinungsbild“ gewählt wurde, weil in den europäischen Raum geschaut wurde. Dort haben wir das z. B. in Belgien und in Frankreich in Verwendung. Wir möchten anregen, den Fokus zu weiten, also z. B. in die USA zu schauen. Dort gibt es sowohl Staaten als auch Städte, die bereits einen Schutz vor Gewichtsdiskriminierung rechtlich festgeschrieben haben. Der Staat Michigan verwendet beispielsweise im Civil Rights Act die Formulierung „height and weight“, also Körpergröße und Körpergewicht. Massachusetts und New York planen die Verwendung des Begriffspaares ebenfalls. Die Stadt Urbana ergänzt den

Begriff durch „personal experience“, was sich in etwa mit dem deutschen Begriff des Erscheinungsbildes deckt. Das heißt, wir sind hier sehr dicht dran. Dort wurde bereits erkannt, dass die Benennung von Gewicht unverzichtbar ist, um Gewichtsdiskriminierung auch in der Gesellschaft verstärkt entgegenzuwirken. Dazu hat maßgeblich beigetragen, dass seitens der National Association to Advance Fat Acceptance – NAAFA; deutlich einfacher zu merken – seit 1969 zu dem Thema gearbeitet hat. Das heißt, wir sind in Deutschland da wirklich am Beginn. Einmal als Beispiel: Unsere Organisation, die Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung, gibt es erst seit 2005.

Wir hoffen, dass Hessen diesen Vorsprung als Impuls versteht, um hier aufzuschließen und ein klares politisches Zeichen mit Breitenwirkung zu setzen, will sagen, über das Gesetz hinaus in die anderen Bereiche hinein, die sich am Gesetz orientieren werden.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, zum Thema Relevanz hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Studie in Auftrag gegeben, die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“. In der Handlungsempfehlung vier wird hier bereits ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es einen rechtlichen Schutz vor Gewichtsdiskriminierung braucht. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass von Gewichtsdiskriminierung Betroffene sich in den seltensten Fällen zur Wehr setzen. Das heißt, es braucht einfach auch ein Signal, sich hier dann gegen Gewichtsdiskriminierung zur Wehr setzen zu können. Dazu kann dieses Gesetz einen großen Beitrag leisten.

Jetzt möchte ich mich für Ihre Aufmerksamkeit und für ein Landesantidiskriminierungsgesetz bedanken, das in seiner aktuellen Fassung bereits Gewichtsdiskriminierung mitdenkt und Gewichtsvielfalt anerkennt, weil Gewichtsdiskriminierung hier über „Erscheinungsbild“ adressiert wird.

Wir stehen gern für den weiteren Austausch zur Verfügung, gern auch im Anschluss an die Sitzung.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Vielen Dank.

Jetzt können wir direkt in die erste Fragerunde zum Block 2 starten.

Bitte, Frau Hofmann.

Abg. **Heike Hofmann (Weiterstadt)**: Ich habe eine Frage an den Juristinnenbund. Sie haben angeregt, sich im Rahmen der Gesetzesberatung mit Diskriminierungstatbeständen zu befassen, haben angesprochen, dass Sie dazu sozusagen einen Normierungsvorschlag haben. Habe ich das so zu verstehen, dass Sie sagen, wenn wir nicht an Tatsachen anknüpfen, ist das schlechterdings nicht justiziabel? Habe ich Sie da so richtig verstanden?

Abg. **Saadet Sönmez:** Ich habe eine Frage an Herrn Mohrherr. Sie haben von 700 Fällen in Berlin gesprochen. Würden Sie noch einmal näher erläutern, in welchem Stadium es dann bei diesen Fällen – so sage ich einmal – zur Erledigung des Problems kam, quasi zu einer Befriedigung auf beiden Seiten kommen konnte in Berlin? Haben Sie da ein bisschen Hintergrundwissen? Sind Sie da im Bilde?

In Ihrer Stellungnahme haben Sie die Vermutung geäußert, dass sich Menschen aus eigenem Fehlverhalten heraus auf das Antidiskriminierungsgesetz berufen würden, um quasi ihr eigenes Fehlverhalten zu entschuldigen, zu kaschieren oder davon abzulenken – so habe ich das jetzt zumindest einmal interpretiert –, also dann einfach auf Diskriminierung verweisen. Sind Ihnen da schon Fälle aus der Praxis berichtet worden? Wenn ja, wie.

In der ersten Runde der Anhörung haben wir ja z. B. etwas über Racial Profiling gehört, darüber, dass das ein schwerwiegendes Problem ist. Was schlagen Sie vor, um mit solchen Vorwürfen umzugehen, wenn da nicht mit dem Antidiskriminierungsgesetz Abhilfe zu schaffen? Wissen Sie, auf welchem Stadium es in diesen 700 Fälle zu einer Befriedigung auf beiden Seiten in Berlin kommen konnte?

Abg. **Turgut Yüksel:** Sehr geehrter Herr Mohrherr, es hat nichts mit Misstrauen zu tun. Ich bin froh, dass ich in einem Rechtsstaat lebe und dass wir eine Polizei haben, die unsere Sicherheit in einem Rechtsstaat gewährleistet. Eine überwiegende Mehrheit der Polizistinnen und Polizisten macht ihre Aufgabe. Aber die Polizistinnen und Polizisten sind auch Teil dieser Gesellschaft, und es gibt bei ihnen auch schwarze Schafe. Es gibt auch einen missverstandenen Umgang mit Menschen. Das betrifft die Polizistinnen und Polizisten auch. Das hat nichts mit Misstrauen zu tun. Ja, Vertrauen ist gut, aber kontrollieren ist besser.

Wenn Sie meinen, dass es in Berlin in diesen Fällen weniger Polizeidienststellen, Polizistinnen und Polizisten betrifft, dass auch andere Behörden davon betroffen sind, ist es umso besser für die Polizistinnen und Polizisten. Deshalb kann ich nicht nachvollziehen, dass Sie zu den Behörden gehören, die dabei das Gefühl haben, Sie würden dadurch stigmatisiert. Können Sie das näher erläutern?

Abg. **Yankı Pürsün:** Ich habe auch eine Frage an den Juristinnenbund. Sie haben gerade gesagt, man muss schauen, was auf Bundesebene quasi erweitert werden müsste. Da war ich mir nicht ganz sicher, wie Sie es meinen. Aber in Ihrer schriftlichen Stellungnahme sind Sie ja darauf eingegangen. Könnten Sie vielleicht noch einmal darlegen, was aus Ihrer Sicht die Ideallösung wäre, also – wie Sie es beschrieben haben – Ausweitung der Bundesgesetzgebung, wenn wir jetzt einmal beiseitelassen, welche Kompetenzen der Bund und die Länder haben? Oder sagen Sie, ein Gesetz auf Landesebene sollte es trotzdem geben? Vielleicht könnten Sie diese Abgrenzung Bund und Land noch einmal darstellen, ausführen, was aus Ihrer Sicht die beste Lösung wäre.

Abg. **Volker Richter:** Ich habe auch eine Frage an Herrn Mohrherr. Sie hatten das ja eindrucksvoll geschildert. Es ist mir auch ganz klar, in welche Richtung Sie gegangen sind. Meine Frage ist, ob ein solches Gesetz oder das, was im Bund stattfindet, eventuell die Arbeit der Polizei dergestalt erschwert, dass es für einen Polizisten dann ganz schwer wird, zu arbeiten und zu agieren – er kann ja etwas unterstellt bekommen, was er gar nicht denkt oder tut –, er sich dann in einem solchen Fall einer Dienstaufsichtsbeschwerde oder einer entsprechenden Beschwerde gegenüberstellt und dann unter Umständen nicht handeln würde, weil ihm diese Unterstellung entgegengebracht wird. Ich glaube, dass das eine Problematik ist, die man in der Richtung auch nennen kann.

Abg. **Felix Martin:** Herr Mohrherr hat ja heute einen etwas schweren Stand, weil er – so glaube ich – der Einzige ist, der das Gesetz im Grunde ablehnt. Ich würde gern ein bisschen besser verstehen, warum.

Wir haben ja einen Gesetzentwurf vorliegen, der in großen Teilen wortgleich ist mit dem Berliner Gesetz. Damals gab es von vielen Stellen die Befürchtung, da würden tausende Klagen eingehen und die Polizei könnte gar nicht mehr arbeiten. Aber tatsächlich ist ja keine der Befürchtungen in Berlin eingetreten. Deswegen würde mich einfach interessieren zu hören, welches die konkreten Sorgen der Kolleginnen und Kollegen von der Polizei sind, was passiert. Frau Ponti hat das ja sehr schön dargestellt mit den Prozentzahlen.

Natürlich, in so großen Organisationen wie einer Verwaltung oder der Polizei ist ja nur folgerichtig, dass dort auch die Menschen da sind, die solche Dinge sagen, wie Frau Ponti es geschildert hat. Das ist völlig logisch.

Tatsächlich wird es auch gar nicht so sein, dass einzelne Personen belangt werden, sondern die Institution, für die sie stehen, dementsprechend der Staat wiederum sowohl für Verwaltung als auch für Polizei usw. Der Staat muss dann gucken, wie er damit umgeht und wie er dafür sorgt, dass diese Menschen, die ja in gewissen Machtstrukturen arbeiten, in dieser Situation – was die im Privaten machen, ist ja deren Sache – arbeiten. Insofern habe ich noch nicht ganz nachvollziehen können, was die konkreten Sorgen der einzelnen Kolleginnen und Kollegen sind.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Gibt es weitere Rückfragen? – Das ist aktuell nicht der Fall.

Weil nur zwei Institutionen angesprochen worden sind, bitte ich diese um die Beantwortung der Fragen.

Zunächst der Deutsche Juristinnenbund, bitte.

Ursula Matthiessen-Kreuder: Zu Ihrer Frage, Frau Hofmann: Wir haben ja herausgearbeitet, dass die Formulierung in § 2, Diskriminierungsverbot, von lauter Tatsachen ausgeht und bei zwei Punkten – eben rassistische und antisemitische Zuschreibung – rein sprachlich signalisiert, da gibt es einen Unterschied. Wir regen an, im Antidiskriminierungsrecht aber nicht darauf abzustellen, ob eine Diskriminierung primär beabsichtigt war, sondern das strukturelle Problem von Ungleichbehandlung und Diskriminierung zu erkennen. Demzufolge regen wir an, über diese Begrifflichkeiten im juristischen Zusammenhang nachzudenken und es zu vereinheitlichen, genauso wie wir es in der aktuellen Diskussion zu Femiziden haben. Da geht es ja nicht darum, dass ich die Frau als solche umbringen will, sondern bei Femiziden – ja, das ist eine andere Debatte – geht es darum, dass Frauen in der Regel aufgrund eines partnerschaftlichen Gewaltverhältnisses zu Tode kommen. Da kommt es nicht so sehr auf die Intention des Tötenden an als vielmehr auf die objektive Situation.

Das ist eine sehr aktuelle Debatte, und ich rege für den Deutschen Juristinnenbund an, sich damit noch einmal zu befassen, wenn man es sauber und klar in § 2 definieren möchte.

Zu Ihrer Frage: Was ist die ideale Konstruktion? Das kann ich Ihnen nicht beantworten. Da gibt es viele politische und allgemeine Fragen zu klären – wir haben diese AGG-spezifische Regelungslücke –, dass das, was für den Zivilrechtsverkehr gilt und was ja in der Rechtspraxis einerseits tröstlich und andererseits schwer umzusetzen ist, nach unserer grundlegenden Überzeugung eben auch für den öffentlichen Bereich gelten soll. Ich glaube, das teilen hier viele. Da gibt es Bereiche, wie die Kollegen von der Goethe-Universität ja schon ausgeführt haben, die verbieten sich für ein bundeseinheitliches Vorgehen, aber es gibt sicherlich ein paar Grundprinzipien à la AGG, die auch im öffentlichen Bereich gelten können. Wir regen an, das so aufzusetzen, wenn möglich und zeitlich vertretbar.

Jens Mohrherr: Ich hoffe, dass ich die Fragestellungen alle im Einzelnen berücksichtigen kann, und fange mal mit dem Letzten an. Das Berliner Gesetz ist natürlich keine Blaupause für ein mögliches hessisches Gesetz. Das Berliner Gesetz ist – wie richtigerweise festgestellt wurde – moderat. Es waren rund 700 Fälle – so habe ich es zumindest auch in der medialen Berichterstattung nachvollzogen –, die zur Ombudsstelle geleitet worden sind, davon ganze 45, die den Bereich der Polizei betroffen haben. Das heißt, bei 20.000 Berliner Polizeibeschäftigten sind 45 Fälle ein geringfügiger Prozentanteil. Das widerspricht auch dem, was eben gesagt wurde. Es geht auch nicht um das kollektive Misstrauen gegenüber den Polizeibeschäftigten. Aber es ist ein Wert, der doch zeigt, dass die Berliner Polizei in dem Fall wirklich gute Arbeit macht. Das ist das eine.

Das andere ist Umgang mit Racial Profiling. Ich tue mich immer so ein bisschen schwer mit dem Begriff, weil der ja aus den USA übergeschwappt ist durch diesen unsäglichen und verurteilungswürdigen Vorfall in Amerika. Das sage ich auch ausdrücklich, das sagen auch meine Kolleginnen und Kollegen. Wir wurden von heute auf morgen damit konfrontiert. Alles, was sich danach abgespielt hat bei Personenkontrollen, müssen Sie sich einmal vor Augen führen. Das müssen Sie

sich einmal vergegenwärtigen, wie mit meinen Kolleginnen und Kollegen dann umgegangen worden ist, die nichts anderes machen als ihre Arbeit. Die kontrollieren natürlich auch Menschen, die eine andere Hautfarbe haben. Ja. Die sind damit überschüttet worden, die werden während ihres Dienstes gefilmt, und teilweise werden Filmausschnitte verzerrt im Netz wiedergegeben.

Dann passiert natürlich das, was im Rechtsstaat auch passieren muss. Dann werden disziplinarrechtliche Ermittlungen aufgenommen, und dann dauert es eine ganze Zeit, bis be- oder auch entlastende Ermittlungen zum Abschluss geführt werden. Das belastet die Kolleginnen und Kollegen.

Natürlich, Herr Yüksel, sind wir ein Teil der Gesellschaft. Das ist auch nicht anders darstellbar. Aber wir verurteilen jedwedes Handeln außerhalb den uns aufgegebenen demokratischen grundgesetzlichen Strukturen.

Eine Stigmatisierung der Polizei findet immer dann statt – ich habe es eben versucht darzustellen –, wenn wir den Bürgerinnen und Bürgern gegenübertreten und der eine oder andere sich ungerecht behandelt fühlt. Die Polizeiarbeit ist so facettenreich, dass ich jetzt hier aus Zeitgründen nicht alles darstellen kann. Aber wenn wir uns jetzt einmal Duisburg-Marxloh oder Berlin-Neukölln nähern, wo familiäre Clanstrukturen herrschen, wo Kolleginnen und Kollegen jeden Tag bei Personenkontrollen damit rechnen müssen, dass ihnen oder den Familienangehörigen etwas angetan wird, dann – so glaube ich – wissen wir, worüber wir reden, wenn die Polizei sozusagen auch Angst haben muss, wenn sie ihren Aufgaben nachkommt.

Habe ich etwas vergessen? Falls ja, müssten Sie noch einmal nachfragen.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Gibt es weitere Rückfragen hierzu? – Herr Herrmann, bitte.

Abg. **Klaus Herrmann:** Ich habe noch einmal eine Frage an den Juristinnenbund. Wie schätzen Sie den § 7, Vermutungsregelung, ein, der ja formuliert:

Werden Tatsachen glaubhaft gemacht,

– das ist immer das Problem –

die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6

– jetzt kommt es –

überwiegend wahrscheinlich machen, ...

Das ist natürlich ein Begriff, der sich gar nicht so ohne Weiteres einordnen lässt. Wann ist etwas überwiegend wahrscheinlich? Das führt dann dazu, dass im Prinzip eine Beweislastumkehr eingeführt wird, dass praktisch der, dem etwas unterstellt wird, beweisen muss, dass es nicht so ist. Wie schätzen Sie das rechtlich ein? Sehen Sie da irgendwelche Probleme?

Abg. **Saadet Sönmez**: Herr Mohrherr, Sie haben ja jetzt Beispiele benannt, wo es quasi Stigmatisierung und ungerechtfertigte Kritik am Handeln von Polizisten gab. Würden Sie aber jetzt nicht genau dieses Antidiskriminierungsgesetz so beurteilen können, dass es auch für die agierenden Beamten und speziell für die in der Gesellschaft agierenden Polizeibeamten eine Rechtsgrundlage und eine Rechtshandhabe geben würde, sodass es dann vielleicht eben nicht zu ungerechtfertigten Disziplinarverfahren usw. mit weiteren Folgen käme?

Abg. **Stefan Müller (Heidenrod)**: Unabhängig von der Frage, wie wir das machen, ist die Frage nach der Ausgestaltung im Anschluss, wenn wir ein solches Gesetz hätten. Haben Sie eine Vorstellung, wie viel Personalbedarf das in den Verwaltungen des Landes bedeuten würde, insbesondere auch an Juristen – natürlich, es geht um Rechtsfragen – und im Bereich der Justiz? Gab es da schon einmal Überlegungen? Denn als Gesetzgeber muss man ja auch immer die Folgen bedenken. Das muss man ja entsprechend mit in die Erwägungen und Überlegungen einbeziehen.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Ich gehe davon aus, Kollege Müller, das war auch an den Juristinnenbund gerichtet. – Okay.

Gibt es weitere Rückfragen? – Das ist nicht der Fall.

Dann, bitte, Frau Matthiessen-Kreuder.

Ursula Matthiessen-Kreuder: Wenn sich die Frage mit dem Verwaltungspersonal an mich richtete, an den Deutschen Juristinnenbund, dann kann ich Ihnen nur entgegen, dafür sind wir natürlich keine Expertinnen. Aber wie im allgemeinen zivilrechtlichen Leben auch, ist die Frage, wer für Antidiskriminierung verantwortlich ist, vor allem eine höchst persönliche. Soll heißen, dass nach meinem Rechtsverständnis jede Führungskraft in der Verwaltung, jede Dienststellenleitung grundsätzlich qua Amt zuständig ist. Dafür braucht es auch kein Antidiskriminierungsgesetz, dass es so ist. Insofern müssen wir uns mit den Gegebenheiten in der modernen Gesellschaft auseinandersetzen.

Wenn man sehr risikoavers ist, beschäftigt man zehn Juristen und hat dann trotzdem keine Sicherheit. Also ich schlage vor, die Kirche im Dorf zu lassen und zu akzeptieren, dass wir hier die eine oder andere Kompetenzstelle aufbauen, wie es auch im Gesetz steht. Aber von heute aus sehe ich da keinerlei großen, dramatischen Personalentwicklungen, nur um Risiken zu vermeiden, die sich aus einer vernünftigen Personalführung ergeben. Die kann ich da nicht erkennen.

Noch einmal zu dieser Vermutungsregelung. Dazu haben wir uns ja in unserer schriftlichen Stellungnahme geäußert. Grundsätzlich sind wir im Antidiskriminierungsrecht große Befürworterinnen dieser Beweislastumkehr, weil es einfach aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse ansonsten

fast unmöglich ist, in dieser typischen 2-Jahre-Situation hinterher Beweis zu führen, was vorgefallen ist. Wir brauchen hier sozusagen eine Verpflichtung dessen, dem Diskriminierungsvorgeworfen wird, dass er sich zu erklären hat, wenn der Vorwurf qualifiziert vorgetragen worden ist. Ein solches Prinzip wünschen wir uns auch im öffentlichen Bereich, wobei wir da auf die juristischen Probleme hingewiesen haben. Es gilt der Amtsermittlungsgrundsatz. Also bedarf es hier ein bisschen gesetzgeberischer Phantasie, um das richtig und verfassungsgemäß hinzubekommen. Aber im Prinzip ist die Beweislastumkehr eine ganz wesentliche Voraussetzung dafür, dass Antidiskriminierungsrecht funktioniert.

Jens Mohrherr: Ich habe Sie so verstanden, dass Sie gefragt haben, ob die Rechtsgrundlage, die hier heute im Entwurf beraten wird, nicht dafür Sorge trägt, den Kolleginnen und Kollegen ein Mehr an Sicherheit zu geben. Nein, ich sehe es anders. Ich sehe es so, dass wir mit den gesetzlichen Instrumenten, die wir zurzeit haben, völlig ausreichend ausgestattet sind, damit auch die Bürgerinnen und Bürger.

Noch mal: Wir erwarten als Gewerkschaft der Polizei von unseren Kolleginnen und Kollegen, dass sie für diskriminierungsfreies Handeln eintreten und die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung der Menschen nach Art. 3 GG auch durchsetzen. Jetzt können Sie natürlich lachen, weil es auch Negativbeispiele gibt. Aber wir sind ja nicht die Instanz, die das Fehlverhalten auch gleich noch aburteilen kann. Das ist das eine.

Das andere ist: Das Grundrecht muss im Zentrum unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens stehen. Wir sehen das AGG nach wie vor als bindende gesetzliche Grundlage und erwarten jetzt – das ist heute schon mehrfach gesagt worden – den durch die Bundesregierung aufgegriffenen neuen Vorschlag. Wir wären dann damit auch zufrieden.

Vors. Abg. **Moritz Promny:** Vielen Dank. – Gibt es Rückfragen? – Das ist offensichtlich nicht mehr der Fall.

Damit kommen wir jetzt zum Block 3 unserer Anhörung. Hier rufe ich als erste Institution die LAG Soziale Brennpunkte Hessen e. V. auf.

Lynn Stovall: Vielen Dank für die Einladung zur heutigen mündlichen Stellungnahme. Sehr viele Sachen wurden heute schon benannt. Das will ich gar nicht wiederholen. Vielleicht haben wir dadurch nachher mehr Zeit zum Diskutieren.

Ich möchte mich jetzt auf zwei Aspekte aus unserer schriftlichen Stellungnahme fokussieren, die in Teilen ebenfalls schon angesprochen wurden. Aber ich glaube, wir bringen da noch einen neuen Blickwinkel hinein.

Denen, die die LAG nicht kennen, möchte ich kurz erklären, dass wir uns insbesondere für Menschen einsetzen, die in sogenannten benachteiligten Quartieren mit Entwicklungsbedarfen leben. Das sind zum größten Teil Menschen, die eben in vielfacher Form und auf vielen Ebenen von Diskriminierung betroffen sind. Das heißt, hier geht es gar nicht nur darum, dass diese Menschen Diskriminierung erleben, sondern sie sind durch die Diskriminierung in ihren Bildungs- und Partizipationschancen eingeschränkt. Es ist uns ganz, ganz wichtig, da einzugreifen und für diese Menschen die Chancen wiederherzustellen oder Strukturen zu schaffen, die das auch erlauben.

Wir begrüßen den Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes und glauben, dass das sehr hilfreich sein könnte. Wir haben zwei Aspekte, die wir gern noch einmal mit einbringen möchten. Einmal ist das die Frage der Beratung. Die kam hier ja heute schon häufiger auf. Wie können wir es eigentlich schaffen, dass Menschen von diesem Gesetz erfahren, dass Menschen wissen, an welche Anlaufstelle sie sich wenden müssen, wenn irgendetwas passiert, und gibt es überhaupt solch ein Gesetz? Davon wissen dann eventuell viele nicht.

Deswegen finden wir es sehr sinnvoll, denken, die richtigerweise angedachte Ombudsstelle ist relativ gut angelegt. Wir glauben, es könnte aber noch einmal einen größeren Mehrwert haben, wenn diese Ombudsstelle tatsächlich sozialraumorientierte Zugänge für die Menschen vor Ort schaffen würde, und zwar insbesondere für Menschen, die in den benachteiligten Quartieren leben.

Wie könnte das aussehen? Es gibt in diesen Quartieren z. B. Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Familien- oder Gemeinwesenzentren, die mit ihrer Arbeit schon sehr nahe an diesen Menschen zusammen sind, mit denen arbeiten und quasi auch als Bezugspersonen fungieren. Da wäre eine Idee, zu schauen, wie kann eine Anlaufstelle oder diese Ombudsstelle in diese Quartiere hineinwirken und da gegebenenfalls auch Kooperationen anstreben. Oder – aber das ist natürlich eine Frage der Machbarkeit – gibt es gegebenenfalls auch die Möglichkeit, kleinere, abgesonderte Außenstellen – wie sie auch angedacht sind – speziell in solche belasteten Quartiere hineinzusetzen, damit die Menschen einfach nicht so eine hohe Hürde haben, nicht so eine große Barriere haben, zur Ombudsstelle zu gehen, wenn sie Bedarf an Beratung haben? Das ist der eine Punkt.

Der weitere Punkt bezieht sich noch einmal auf den Bereich der Fortbildung. Wir glauben, es ist natürlich sehr wichtig, eine gesetzliche oder rechtliche Grundlage zu haben, wenn es um Diskriminierung geht. Aber das haben auch sehr viele von Ihnen und euch heute schon benannt. Ganz, ganz wichtig ist dieser Bereich der Ausbildung, der Weiterbildung und der Bildung der Menschen, die in Verwaltung, Schule, polizeilichen Einheiten – wie auch immer – arbeiten. Das sehen wir auch so.

Wir glauben, es könnte aber auch noch einmal sinnvoll sein, zu sagen, gegebenenfalls könnte man die Fortbildungsmaßnahmen z. B. für Mitarbeitende öffnen, die in vom Land finanzierten Förderprojekten arbeiten, also z. B. Gemeinwesenarbeitsprogramm, Soziale Stadt – ehemals Soziale Stadt-, Bund-Länder-Programm. Die arbeiten natürlich auch im Dienste des Landes und

mit den Menschen zusammen. Das heißt, da bedarf es trotzdem noch relativ viel an Bildungszugängen oder Bildungsmöglichkeiten, wenn es um die Themen diskriminierungssensibles Handeln und diskriminierungssensibles Arbeiten für die Menschen geht.

Das ist der eine Teil.

In dem Kontext ist auch der andere Teil ganz wichtig. Wir haben hier ganz viele Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Auch für die brauchen wir noch mal vermehrt Möglichkeiten, dass sie etwas über Wirkungsmechanismen erfahren, wie funktioniert Diskriminierung eigentlich, was macht das mit mir, wenn ich empowert werde, wenn ich versuchen kann, eben diese Diskriminierung zu überwinden. Da braucht es gegebenenfalls auch noch einmal fördernde Maßnahmen, die aus Landesmitteln finanziert werden können.

Der Rest ist in unserer schriftlichen Stellungnahme zu finden.

Janet Miller: Liebe Abgeordnete, wir unterstützen grundsätzlich das Anliegen, das Sie vorgebracht haben. Wir finden es wunderbar, dass da etwas kommen soll. Wir haben nur ein paar kleine Anmerkungen, und zwar vor allem zu Begrifflichkeiten, bei denen wir gesehen haben, dass da vielleicht Schwierigkeiten auftreten könnten.

Einmal geht es darum, sexuelle Identität und geschlechtliche Identität getrennt aufzuführen und auch noch einmal zu überlegen, wie ist das mit dem Begriff „sexuelle Identität“, weil wir das bisher in der Form nicht so kennen, sondern eher als sexuelle Orientierung. Also, da müsste man noch einmal gucken, wie man das nennt und hier am besten LSBTTIQ-Organisationen fragen, wie man das benennen sollte. Es sollte auf jeden Fall getrennt dargestellt werden. Denn sonst wird ein Zusammenhang hergestellt, der nicht unbedingt existiert. Das ist ein Problem, das im Moment tatsächlich in der Gesellschaft ist, dass das alles durcheinandergemischt – „verschwurbelt“ wurde es hier schon genannt – wird. Das ist hier in diesem Gesetz eine Gefahr.

Der Begriff „Behinderung“ ist in dem Zusammenhang auch ein bisschen schwierig, weil er oft mit Behinderungsgraden und dem entsprechenden Sozialgesetzbuch in Zusammenhang gebracht wird. Deswegen könnte man da gucken, ob man die Kategorie des Diversity-Grades anwenden möchte, körperliche und geistige Fähigkeiten. Darüber könnte man nachdenken.

Uns gefällt sehr gut, dass das „Erscheinungsbild“ darin ist, weil auf die Weise z. B. auch Gewichtsdiskriminierung Einzug findet. Ich gebe der Kollegin aber völlig recht, dass man das vielleicht noch einmal schärfen könnte.

§ 5 lässt für uns zu viel offen. Wir haben das Gefühl, dass das fast schon dazu einlädt, die Lücken zu finden, um zu gucken, wie man doch noch einmal eine Ausnahme machen kann. Die Formulierungen sind teilweise nicht ganz verständlich.

Bei § 11 finden wir es fast ein bisschen schade, dass es nicht für die Einstellungspraxis gelten soll, weil wir schon wahrnehmen, dass sich generell Verwaltungen mehr auf Diversity ausrichten

müssten, um die Vielfalt der Gesellschaft auch darstellen zu können. Das ist zurzeit noch nicht der Fall. Da könnte man mal genauer in die Verwaltungen hineingucken. Es bildet nicht die verschiedenen Menschen in der Gesellschaft ab. Das ist so.

Wir freuen uns sehr über die Wahrnehmung und Nennung der Intersektionalität, weil wir es für immens wichtig halten, dass man darauf achtet, dass es verschiedene Dimensionen gibt, die sich dann verflechten und zu neuen Diskriminierungsformen führen. Es ist also nicht so, dass sich das aufeinander aufstapelt, sondern dass es durch die Vermischung zu neuen Diskriminierungsformen führt. Wir finden gut, dass das in dieses Gesetz Einzug findet.

Was ich noch wichtig finde, zu sagen, nachdem ich hier verschiedene Sachen gehört habe, ist, dass ich es bei den Fortbildungen für wichtig halte, dass es dabei auch darum geht, eine gewisse Reflektionsfähigkeit im Hinblick auf Diskriminierung zu fördern.

Wir alle hier in diesem Raum – egal, wen ich angucke – können uns von Diskriminierung nicht freisprechen, ich mich selbst auch nicht. Es geht einfach darum, zu gucken, wie funktionieren diese verschiedenen Dinge, die schon da sind, die strukturelle Benachteiligung. Wie funktioniert das? Woher kommt das? Es geht darum, sich das bewusst zu machen und dann so viel wie möglich davon abzubauen. Denn wir alle haben das in uns.

Deshalb noch einmal gesagt: Wir finden es sehr gut, dass ein Antidiskriminierungsgesetz kommen soll, und hoffen, das passiert auch.

Andrea Gerlach: Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Der LandesFrauenRat Hessen hat in seiner schriftlichen Stellungnahme betont, dass wir das Anliegen des Gesetzentwurfs sehr begrüßen. Ergänzend zu dieser Stellungnahme möchten wir aber noch einmal hervorheben, dass Frauen in besonderem Maße von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist für 2021 insgesamt 5.617 Fälle aus. Das sind 16 Fälle am Tag, und wenn wir das mit etwas Phantasie verteilen, bedeutet das in Hessen einen Fall pro Tag. 37 % davon sind auf rassistische Diskriminierung zurückzuführen, 20 % – ein Fünftel – aufgrund des Geschlechts.

Besonders besorgniserregend sieht der LandesFrauenRat Hessen die rund 40 % der Fälle, die in Lebensbereichen stattfinden, die nicht vom AGG des Bundes geschützt sind. Dies betrifft also – wie wir heute schon oft gehört haben – Ämter, Polizei, Justiz und Schulen.

Auf Basis dieser Zahlen lautet die Begründung unserer klaren Empfehlung für die Einrichtung einer hessischen Antidiskriminierungsstelle, auch den Fokus klar auf Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität zu legen. Frauen sind – wie ich schon gesagt habe – in besonderem Maße von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Dies wird im akademischen Umfeld wie auch in diesem Gesetzentwurf als Intersektionalität bedeutet. Das heißt aber eigentlich in der Realität, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, und, wenn es blöd läuft, noch in Kombination mit ihrer Herkunft, mit Behinderung, mit Religion oder sexueller Orientierung. Das Land kann

diese Diskriminierung nicht per se verhindern, aber zumindest eine Stelle schaffen, um den Frauen eine Selbstermächtigung für ihr erfahrenes Unrecht zurückzugeben.

Die Landesregierung hat 2015 erfolgreich eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Ein Ausbau dieser Stelle auf den rechtlichen Geltungsbereich für alle Bürgerinnen und Bürger, ist ein logischer, konsequenter und notwendiger nächster Schritt.

Hans-Jürgen Wittek: Guten Tag! Mein Name ist Hans-Jürgen Wittek. Ich bin im Vorstand des Landesverbands Psychiatrie-Erfahrener.

Diskriminierung und Stigmatisierung begegnen uns sehr, sehr häufig, und zwar in ganz extremer Weise. Es werden in den Kliniken sehr viele Menschenrechtsverletzungen begangen. Wir haben immer noch sehr viel Zwang und Gewalt in den Kliniken. Es wird zwar heute über das Thema diskutiert, aber ich habe noch keine Zahlen, dass jetzt Zwang und Gewalt in den Kliniken abgenommen hätten – sei es über eine Fixierung, über eine chemische Fixierung durch Psychopharmaka, sei es durch eine Absonderung, indem man die Leute in eine Einzelzelle steckt, oder sei es – das wird sehr, sehr gern und häufig gemacht – eine Fixierung, Fesselung an das Bett mit fünf oder sieben Gurten, sodass sich die Person dann stundenlang nicht bewegen kann. Zum Glück hat 2018 das Bundesverfassungsgericht hier Einschränkungen vorgegeben, jedoch ist es immer noch möglich. Allerdings muss heute das Gericht diesen Maßnahmen zustimmen. So wird das eigentlich öfter gemacht, als es notwendig wäre. Die Kliniken tragen selber stark dazu bei, dass Ausraster von Patienten eskalieren. Dann sehen sich die Kliniken gezwungen, die Leute zu fixieren und auch noch mit Psychopharmaka vollzustopfen.

Wenn wir das einmal mit dem Ausland vergleichen, dann sehen wir, dass dort damit teilweise ganz anders umgegangen wird. In England und in Irland ist die Fixierung verboten. Ich war jetzt über Pfingsten in Südtirol, wo eine Klinikchefin einfach sagte: Wir machen das nicht, das halten wir für unethisch, und es ist auch gar nicht nötig.

Wir haben hier in Deutschland sehr, sehr lange Aufenthaltszeiten bei Zwangseinweisungen. Die Richter genehmigen Zwangseinweisung gleich für mehrere Monate. In Südtirol sind das sieben Tage. Auch die Klinikzeiten sind dort sehr, sehr kurz, weil dort im Anschluss gleich dafür gesorgt wird, dass derjenige ambulant weiter betreut wird oder in Wohneinrichtungen kommt. Da ist eine ganz andere Vernetzung, ein ganz anderer Übergang als hier in Deutschland.

Ich will jetzt aber einmal auf ein paar Punkte in dem Gesetz eingehen. Das Gesetz beschreibt ja die Behinderung, die chronische Erkrankung und das Lebensalter. Das halte ich auch für sehr wichtig, weil das die Bereiche sind, wo sehr viel Diskriminierung passiert und wo sich die Leute selber stigmatisieren, weil sie einfach Angst haben, in die Öffentlichkeit hineinzugehen.

Es wird wenig gemerkt, dass die Leute Inklusion erleben. Wir haben in Deutschland ausgeprägt viele Sondereinrichtungen, angefangen bei den Werkstätten für behinderte Menschen. Über 20 % der Betroffenen kommen aus dem psychischen Bereich und verbringen Jahrzehnte in Werkstätten bei einem Lohn, den man nicht als Entgelt betrachten kann, sondern das ist ein Taschengeld.

Zum Glück kommen in letzter Zeit Forderungen nach dem Mindestlohn. Die Menschen, die in den Werkstätten arbeiten, haben nicht die gleichen Arbeitnehmerrechte wie Normalbeschäftigte. Auch das ist eine Ungleichbehandlung. Das sehe ich als Diskriminierung an.

Es gibt Tagesstätten, wo die Leute über Jahre bleiben. Sie kommen kaum in Kontakt mit der normalen Bevölkerung, und es wird auch kaum etwas unternommen, um die Leute wieder ins normale Leben zu integrieren, wenn jemand erkrankt ist, eine Psychose hat und erst einmal völlig verängstigt ist.

Es ist ja okay, dass es Sondereinrichtungen gibt, aber der Aufenthalt sollte zeitbegrenzt sein, und man sollte während der Zeit wirklich daran arbeiten, die Menschen in das normale Leben zu integrieren. Da habe ich den Eindruck, dass besonders hier in Hessen daran kein Interesse besteht, weil diese Einrichtungen ja gut bezahlt werden. Sie laufen. Warum soll man dafür sorgen, dass die Leute wieder gehen? Davon hängen ja auch Arbeitsplätze für die professionellen Begleiter ab. Das hat hier Größenordnungen angenommen, dass es nicht mehr sozial ist. Wir haben gerade in den Einrichtungen der Werkstätten für Behinderte im psychischen Bereich einen Zuwachs, der eigentlich schon beängstigend ist. Jemanden, von dem man glaubt, er könnte nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden, steckt man in die Werkstatt für Behinderte. Das halte ich für völlig falsch.

Natürlich gibt es viele Leute, die froh sind, dort zu sein, weil sie da unter gleichen Leuten sind, die ihre Probleme besser verstehen. Aber eine psychische Erkrankung ist ja nichts Bleibendes. Es ist ein Veränderungsprozess, der auch gezielt angeregt werden muss. Aufgabe der Einrichtung ist eigentlich, sich überflüssig zu machen und den Leuten wieder das Vertrauen zurückzuschicken, sodass sie im normalen Leben wieder ganz normale Begegnungen haben.

Ich glaube, dass das Ausland hier bessere Lösungen hat und weiter ist als Deutschland. Wir haben hier einen riesigen Nachholbedarf. Wir haben immer noch die Einstellung, ja, wir schicken die Leute mal dort und dort hin, und da haben sie dann ihre Ruhe. Die Ruhe tut ihnen aber nur vorübergehend gut, nicht auf Dauer.

Ich will jetzt einmal auf § 5 eingehen. Da heißt es in der Formulierung:

Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt.

Das ist für mich eine Formulierung, nach der alles möglich ist, mit der man alles mögliche begründen kann, dass man aus sachlichen Gründen ja gar keine andere Möglichkeit hat, als den Menschen z. B. in die Werkstatt für Behinderte zu stecken, obwohl es ganz andere Möglichkeiten gibt. Das ist auch schon im deutschen Gesetz geregelt: Unterstützte Beschäftigung oder – wie man das international sagt – Supported Employment. Auch die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) befürwortet das sehr ausführlich. Aber es wird in Deutschland nicht umgesetzt, weil sich diese Einrichtungen so etabliert haben. Man verdient doch ganz gut an den psychisch Behinderten.

Ich bitte darum, gerade mit Blick auf diesen Paragraphen zu präzisieren, was eine „Ungleichbehandlung“ ist. Das ist mir hier alles viel zu schwammig. Da kann man alles hineinstecken und begründen, warum man das so macht, was man schon seit Jahrzehnten gemacht hat.

Ich möchte nur einmal darauf hinweisen, dass die UN im Zuge der Behindertenrechtskonvention die Bundesregierung nach einer Staatenprüfung in den abschließenden Bemerkungen aufgefordert hat, die Werkstätten für behinderte Menschen schrittweise abzuschaffen und Ausstiegsstrategien zu entwickeln. Aber das Gegenteil ist der Fall.

Jetzt will ich noch einen weiteren Punkt ansprechen.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Sie haben Ihre fünf Minuten Redezeit schon im Blick?

Hans-Jürgen Wittek: Ja.

Ich bitte Sie, in § 12 einzufügen, dass es einmal einen Aktionsplan gibt, dass man hier einmal Maßnahmen konkretisiert, welche Schritte notwendig sind, um die Leute wieder in das normale Leben zu integrieren.

Dr. Türkân Kanbıçak: Danke schön zunächst einmal für die Möglichkeit, hier zu so einem wichtigen Problem und Thema Stellung nehmen zu können.

Ich bin mit meinem Bildungsprogramm und meiner Arbeit dem Jüdischen Museum zugeordnet. Wir begrüßen den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE außerordentlich und halten ihn für sehr wichtig. Meine Ausführungen werden sich insbesondere auf den Bereich der Bildung und der Bildungseinrichtungen beziehen, d. h., auf das öffentlich-rechtlich organisierte Bildungswesen. Denn – das wurde hier vorhin schon mehrfach angesprochen – es geht um die operative Ebene. Der normative Rahmen scheint mit ganz viel juristischer Kompetenz durchaus hinreichend diskutiert zu sein. Deswegen werde ich mich auf die operative Ebene konzentrieren. Meine Ausführungen gelten allerdings in Analogie auch für die Teilsysteme der Sicherheitsorgane und der öffentlichen Verwaltung.

Noch einmal einen Schritt zurück, warum wir den Gesetzentwurf so wichtig und so gut finden. Da nehme ich jetzt nur zwei Punkte heraus, weil wir nicht so viel Zeit haben.

Zum einen ist die Schaffung der Anspruchsgrundlage auf Entschädigung außerordentlich wichtig, weil sie im Hinblick auf die Verankerung der Antidiskriminierung im öffentlichen Bewusstsein von tragfähiger Bedeutung ist – das sehen wir auch im Bereich der Antisemitismusberatung von Betroffenen – und weil das Handeln im öffentlichen Raum Konsequenzen haben muss. Ohne diese Rechtsgrundlage bleibt es einfach im Beratungsbereich und nur für die Statistik hängen. Diskri-

minierungskritische Sprachregelungen und diskriminierungskritischer Sprachgebrauch lassen jeweils erkennen, dass tatsächlich Expertinnen und Experten an dem Gesetzentwurf mitgewirkt haben. Das ist ein ganz besonders sensibler Punkt in unserem Alltag, der bislang zu wenig berücksichtigt wurde. Das ist ein wichtiger Faktor, der unseren Alltag determiniert. Ein solches Gesetz schafft im Alltag Klarheit und hat eine mehrdimensionale Strahlkraft in unterschiedliche Richtungen und markiert zugleich kommunikative Grenzen.

Wir verfolgen die intersektionale Perspektive, weil wir sehen, dass im Alltag Menschen von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Insofern sind Einzelbetrachtungen der Merkmale wenig hilfreich.

Auf der operativen Ebene gehe ich jetzt direkt auf die Stolpersteine ein und nehme dabei die Schulen ins Visier. Schulen sind das Spiegelbild der Gesellschaft. In diesem Mikrokosmos treffen diverse Lebenswelten und Existenzen mit unterschiedlichen Ressourcen und – es ist mir ganz besonders wichtig, das hervorzuheben – mit Machtdispositionen aufeinander. Der Alltag zeigt, dass gerade Machtasymmetrien und Ungleichheiten verfügbarer Ressourcen diskriminierende und rassistische Zuschreibungen begünstigen können. Mit Blick auf die Prävention gegen alle Formen von Rassismus und Antisemitismus gibt es einen präventiven Bildungs- und Weiterbildungsbedarf, der hier auch schon von vielen von Ihnen angesprochen wurde. Da müssen wir auch überlegen, welcher Bedarf ist es, wie kann der umgesetzt werden. Daher ist eine curriculare Verankerung von rassistis- und antisemitismuskritischer Bildungsarbeit als verpflichtendes Modul in allen Lehramtsstudiengängen und Ausbildungsbereichen für Bildungsschaffende eine notwendige Bedingung.

Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Mitarbeitende der Sicherheitsorgane und der öffentlichen Verwaltung müssen dringend im Bereich Diversity-Kompetenz aus- und weitergebildet werden. Dieser Bildungs- und Weiterbildungsbedarf erstreckt sich nicht nur auf Professionelle in öffentlichen Handlungsfeldern, sondern schließt, um die Gesetze – auch die Rechte – wahrnehmen zu können, natürlich auch Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende mit ein. Diskriminierungsfreie Interaktion und Kommunikation bilden schließlich die Basis unserer demokratischen Ordnung. Dies muss in allen öffentlichen Handlungsfeldern gelebt und gelehrt werden. Insbesondere ein rassistis- und diskriminierungsfreier Sprachgebrauch ist hier von größter Bedeutung.

Schulen und insbesondere die Pausen sind häufig Austragungsorte von Konflikten zwischen Schülerinnen und Schülern, aber auch zwischen Schülerinnen/Schülern und Lehrpersonal. Zuweilen finden zahlreiche Auseinandersetzungen in Abwesenheit von Lehr- und Erziehungspersonal in den Pausen auf dem Schulhof statt. Hierüber besteht bereits ein breites Problembewusstsein. Daher ist das Thema Konfliktbewältigung bereits in zahlreichen Schulen zum Unterrichtsinhalt geworden und wird pädagogisch bearbeitet.

Beim Umgang mit diskriminierenden Handlungen – hierzu zählen natürlich auch kommunikative Handlungen – kommt es darauf an, wie derartige Konfliktsituationen durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure wahrgenommen und gedeutet werden. Um diskriminierungsfrei interagieren

zu können, müssen Bildungsschaffende befähigt werden, diskriminierende und rassistische Zuschreibungen und Deutungen zu erkennen. Ebenso haben das Verhalten und die Kommunikation von Bildungsschaffenden bedeutsame Vorbildfunktionen und Strahlkraft auf Schülerinnen und Schüler. Schülerinnen und Schüler sollten durch rassismuskritische präventive Bildungsarbeit im Hinblick auf den Erwerb von Diversity-Kompetenz, Erlernen konstruktiver und antidiskriminierender Konfliktbewältigungsmuster, Entwicklung von Resilienz und Ambiguitätstoleranz gefördert und gestärkt werden. Diversity-Kompetenz muss bei der Personalauswahl und –weiterentwicklung ein wichtiger Baustein sein.

Konflikte können natürlich nicht immer präventiv abgewendet werden. Daher gibt es einen weiteren großen Bedarf im Hinblick auf Konfliktbewältigungs- und Deeskalationsmethoden. Es gibt aktuelle Fälle in Schulen, wo genau da die Lehrkräfte extrem überfordert sind bzw. mit der Situation einfach nicht klargekommen sind. Ich denke, analog betrifft das auch viele Bereiche der öffentlichen Verwaltung und der Sicherheitsorgane. Diese Qualifizierungsbedarfe beziehen sich wiederum sowohl auf Bildungsschaffende als auch auf Lernende. Dies gilt in Analogie insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sicherheitsorganen und Verwaltungen.

Mit der Verankerung des Antidiskriminierungsschutzes im öffentlichen Bewusstsein steigen logischerweise auch die Zahlen der angezeigten, beklagten Vorfälle. Dieser Diskurs, der hier stattfindet, und die Vorfälle, die wir in Schulen und in öffentlichen Einrichtungen erleben, sind eigentlich Bausteine eines Prozesses, einer Entwicklung, zu der wir eigentlich auch hinwollen, dass nämlich jeder Mensch einen Antidiskriminierungsschutz hat. Das heißt aber auch, dass Konflikte in diesem Bereich mitwirken und wir die konstruktiv beeinflussen müssen. Dadurch steigt natürlich der Beratungsbedarf.

Somit sind wir bei der Intervention. Das bedeutet, dass die im Gesetzentwurf angedachten zentralen Beratungsstellen zur Implementierung nicht ausreichen werden. Ferner stellen zentrale Anlaufstellen lediglich weitere Hürden für Betroffene dar. Daher brauchen wir niedrighschwellige, dezentrale Anlaufstellen in Schulen, Bildungseinrichtungen und eventuell auch an den entsprechenden Behörden. In Schulen könnten Beratungsdienste, bestehend aus Lehrkräften, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Elternvertretern und Schülervertretern, gebildet und entsprechend qualifiziert werden. Vorhin wurde hier ja schon mehrmals nach dem Beratungsbedarf gefragt. Für Schulen könnte man das also in dieser niedrighschweligen Art und Weise lösen, auch sehr demokratisch lösen. Die lokalen Bürgerämter bieten sich ebenfalls als Anlaufstellen für Beratungen an. Dies hätte zur Folge, das bestehendes Personal im Hinblick auf Beratungstätigkeiten qualifiziert oder Fachpersonal eingestellt werden muss.

Mir ist aufgefallen, dass in einigen Einrichtungen für die Antidiskriminierungsarbeit Menschen mit Migrationshintergrund oder Betroffene rekrutiert werden. Diese Art der Aufgabenverteilung oder –zuweisung hat mindestens zwei Seiten. Betroffene können zwar möglicherweise auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, sind in Beratungskontexten allerdings nur dann kompetenter als Nichtbetroffene, wenn die eigene Betroffenheit hinreichend reflektiert und analysiert wurde. Ferner kommt eine derartige einseitige Aufgabenzuschreibung einer merkmalsbasierten Reduktion gleich. Dies muss dringend vermieden werden.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Antidiskriminierungsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe und Verantwortung ist. Insofern sollten sich Unterstützungs- und Beratungsteams aus allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen zusammensetzen. Rassistische und diskriminierende Handlungen – hierzu zählen selbstverständlich auch virtuelle Plattformen – müssen stringent geahndet werden und für alle Beteiligten – ungeachtet ihres gesellschaftlichen oder beruflichen Status und Position – Konsequenzen haben.

Said Barkan: Verehrte Abgeordnete. Als Einleitung: Natürlich sind auch Muslime, die 11 %, die in Hessen leben, von Diskriminierung betroffen auf allen Ebenen – auf individueller Ebene, aber natürlich auch auf strukturell-institutioneller Ebene. Wir haben gemeinsam mit vielen Betroffenenorganisationen, die hier sitzen, bereits 2020 die Forderung nach einem Antidiskriminierungsgesetz erhoben, weil wir uns in diesem intersektionalen Gedanken und der Solidarität untereinander wissen.

Ich denke, auch die Ereignisse, die hier aufgezählt worden sind – zuletzt auf den CDS-Veranstaltungen, aber eben auch Hanau –, sind nur die Spitze des Eisbergs, dass sich das in Gewalt manifestiert und dann auch in Morden und im Auslöschen von Leben. Deswegen ist es schon wichtig, dass sich die öffentliche Verwaltung – damit meine ich den gesamten öffentlichen Bereich – des Problems der Diskriminierung von Menschen insgesamt bewusst ist, um eben auch diese Vorbildfunktion in die Privatwirtschaft hineinzutragen.

Die einzelnen Änderungsvorschläge, die wir zu dem insgesamt absolut zu befürwortenden Gesetz und unseres Erachtens auch überfälligen Gesetzes haben, werde ich jetzt kurz erläutern.

§ 2: Auch ich habe ein bisschen Probleme mit dem Begriff „Zuschreibung“, halte ihn aber noch für auslegungsfähig und einschränkbar, denke auch, dass die besonders betroffenen Gruppen hier in Hessen, nämlich Jüdinnen und Juden, Sinti und Roma und Muslime, dann insgesamt auch zu erwähnen sind. Wir finden es wichtig – das noch einmal als Message klargestellt –, dass das Diskriminierungsverbot in § 2 explizit die mittelbare strukturelle und institutionelle Diskriminierung aufführt, sodass wir einen weiteren Satz hinzugefügt wissen wollen.

Bei § 3 weiß ich nicht, ob mich meine Dienst- und Beamtenrechtsverhältnisse da verlassen haben, aber ich sehe es so, dass es aufgrund der Tatsache, dass § 24 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes enumerativ die Personengruppen aufgeführt hat, und aufgrund des Grundsatzes „Bundesrecht bricht Landesrecht“ sowieso nicht erforderlich ist, das da zu erwähnen. Aber meines Erachtens würden vor allen Dingen noch weitergehende Gruppen nicht umfasst sein, wenn man das in dieser Art und Weise formuliert, nämlich z. B öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse wie die der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare. Vielleicht mache ich auch einen Denkfehler. Man möge mich korrigieren, wenn dies so wäre. Deswegen plädieren wir dafür, in § 3 Absatz 1 den Satz 3 ersatzlos zu streichen.

In § 4 hätten wir gern, dass für die Rechtspraxis, insbesondere für die Richterinnen und Richter, eine Legaldefinition für strukturelle und institutionelle Diskriminierung aufgenommen wird.

Zu § 5 – das wurde vom Juristinnenbund und von der Kollegin auf meiner linken Seite schon erwähnt – sind wir der Auffassung, dass die Formulierung eines „hinreichenden sachlichen Grundes“ nicht ganz ausreichend ist. Deswegen haben wir uns an dem orientiert, was das Bundesverfassungsgericht in diese Richtung bereits formuliert hat, und schlagen vor, das zu präzisieren, indem man schreibt:

Eine Ungleichbehandlung ist nur durch einen Sachgrund gerechtfertigt, wenn dieser nach dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen ist.

Das ist das, was das Bundesverfassungsgericht schon entschieden hat.

Natürlich ist es absolut notwendig, Diskriminierungen nicht einfach sozusagen mit dem bösen Zeigefinger zu erledigen, sondern dass es auch eine Schadenersatz- und Entschädigungspflicht gibt. Denn gerade die Entschädigung spielt für die Menschen eine sehr wichtige Rolle, weil das diese Genugtuungsfunktion erfüllt und dadurch natürlich die Verwaltung auch diszipliniert wird. Das muss man dann auch ganz klar sagen. Deswegen begrüßen wir es außerordentlich, würden uns aber wünschen, dass zusätzlich zu der Verjährung, die da nach unserer Auffassung mit einem Jahr gerade noch angemessen ist, für die Zeit, wenn z. B. die Ombudsstelle die Verwaltung anschreibt und eine Diskriminierung anmeldet, die Frist gehemmt wird. Denn das kann sich ziehen. Es gibt Praxisfälle, in denen selbst Ministerien eine ganze Weile auf sich warten lassen, bis eine Entscheidung oder eine Antwort kommt.

Ein ganz, ganz wesentlicher Aspekt, der leider im Entwurf fehlt, der aber unserer Auffassung nach dringend – aus der Praxis des AGG gesprochen – zu regeln ist – das Wie muss man dann vielleicht im Detail besprechen –, ist die Verfahrenskostentragung für den Fall, dass die diskriminierte Person klagt und verliert. Wenn Sie als Anwältin, als Anwalt eine Person vor sich sitzen haben und ihr erklären müssen, welches Prozesskostenrisiko auf sie für den Fall, dass sie verliert, zukommt, dann sagen die meisten: Nein, das mache ich nicht.

Ich denke, das sollte auf jeden Fall geregelt werden. Wenn man Diskriminierung bekämpfen will, kann man nicht sagen: Na ja, da entstehen Kosten, und dann sollen die Leute selber dafür aufkommen; das ist im Privaten doch auch so, wenn man etwas einklagt.

Wir sind aber nicht im privaten Bereich, sondern hier ist sozusagen dieses Subordinationsverhältnis von Staat und Bürger, und die Menschen, die dort diskriminiert werden, werden sozusagen von staatlicher Stelle diskriminiert. Deswegen sind wir der Auffassung, dass es hier einer Regelung bedarf. Wir haben auch etwas vorgeschlagen, plädieren nämlich – angelehnt an das Prozesskostenhilferecht – dafür – dies hat im Grunde genommen zwei Voraussetzungen, einmal die wirtschaftlichen Verhältnisse und einmal sozusagen die Erfolgsaussichten –, dass man nicht danach guckt, ob sich jemand einen Prozess leisten kann oder nicht, sondern dieses Kriterium beiseitelässt und einfach darauf schaut, hat die Sache, die verfolgt wird, Erfolgsaussicht. Das prüft natürlich eine Richterin oder ein Richter. Dementsprechend ist es ausreichend. Natürlich würden einige, die sich das leisten können, privilegiert, aber ich denke, das Gemeinwohlinteresse, diejenigen zu schützen, die eben diese Ressourcen nicht haben, überwiegt da ganz deutlich, sodass man das in Kauf nimmt.

Die Formulierung lese ich jetzt nicht vor. Sie steht in unserer schriftlichen Stellungnahme auf S. 5.

Das natürlich nur für die erste Instanz. Das heißt, wenn ein Gericht erstinstanzlich entscheidet, dass eben keine Diskriminierung vorliegt, aber die Person in Berufung gehen möchte, dann ist es wieder nur fair zu sagen, okay, dann sollten wir die Staatskasse nicht über Gebühr strapazieren, dann muss die Person selber entscheiden, ob sie auf eigene Kosten in die Berufung geht oder nicht.

§§ 8 und 9 sind unseres Erachtens notwendig. § 9 ist eine Ergänzung dessen, was § 8 auf individueller Ebene leistet.

Das Verbandsklagerecht in § 9 ist auch sehr wichtig. Denjenigen, die immer diese Bedenken haben und sagen, das würde ja ausufern, will ich einmal sagen, kein Verband, der anerkannt werden würde, würde aussichtslose Klagen anbringen, und zwar schon aus Reputationsgründen nicht. Das heißt, die Leute überlegen sich das. Die Ressourcen sind schon so eng, dass man sich wirklich auf Paradebeispiele ganz schlimmer strukturell-institutioneller Diskriminierung fokussieren würde. Deswegen glaube ich, dass es ein Scheinargument ist, wenn gesagt wird: Na, was kommt da auf uns zu?

Als Allerletztes ist auch wichtig, sich noch einmal zu vergegenwärtigen – gerade die Skeptikerinnen und Skeptiker sollten sich das vergegenwärtigen –, dass unser Rechtssystem, unser Rechtsstaat schon relativ gut funktioniert, dass da nicht über die Stränge geschlagen wird. Das ist also nicht so wie in den USA: Wenn Sie mal einen Kaffee auf die Hose bekommen, dann kriegen Sie vielleicht 20 Millionen Dollar zugesprochen. Da sollte man also – ich weiß nicht mehr, wer das gesagt hat – die Kirche im Dorf lassen oder die Moschee oder die Synagoge.

§ 10: Hier wurde auch schon erwähnt, dass man die Verbände zulassen sollte, die entweder ihren Tätigkeitsbereich oder ihren Sitz in Hessen haben. Beides kumulativ zu verlangen, ist nicht notwendig. Auch hier ist es so, dass es bei den Antidiskriminierungsverbänden eine Kostenregelung für die Klagen geben muss, die sie einreichen, d. h. eine Erstattungspflicht des Landes, sie also dann, wenn sie klagen und verlieren, nicht auf den Kosten sitzen bleiben. Denn sonst verpufft das Verbandsklagerecht ganz schnell, wenn die Verbände das sozusagen durchklagen müssen und vielleicht 20.000 € für die erste und für die zweite Instanz anfallen. Das ist nicht zielführend. Wenn man das schon implementiert, muss man meines Erachtens auch eine Kostenerstattungspflicht irgendwie regeln.

§§ 11 und 12 sind begrüßenswert. Ich glaube, das wurde schon erwähnt: Das muss von oben kommen, also „tone from the top“. Wenn das von oben nicht funktioniert, von der Behördenleitung, auch vonseiten des politischen Willens, von den Dezernaten in den Kommune usw., dann wird das leider nur auf dem Papier bleiben.

Zu § 14 haben wir einige Änderungsvorschläge. Ich versuche, mich ein bisschen zu fokussieren.

Zu der Formulierung „die Streitigkeit gütlich beizulegen“ sehe ich es etwas anders, als es im ersten Block dieser Anhörung gesagt wurde. Eine Diskriminierung kann man nicht schlichten. Die

diskriminierende Stelle muss das entweder anerkennen, oder es muss von einem Gericht festgestellt werden. Deswegen halte ich das für ein bisschen aufweichend, wenn man das so formuliert. Es könnte die Ombudsstelle auch dazu animieren, das sozusagen einfach schnell zu erledigen. Deswegen sollte man das sein lassen. Die Option, dass man das durch eine Entschuldigung klärt – oder wie auch immer –, die bleibt ja. Insofern sollte man das unseres Erachtens aus dem Gesetz streichen.

In § 14 sollte eine Fristsetzungsbefugnis der Ombudsstelle aufgenommen werden. Warum? Damit die öffentliche Stelle die ganze Sache nicht einfach absitzt, sondern dass, wenn die Ombudsstelle sagt, bitte, gib mir deine Stellungnahme bis zum Soundsovielten – das natürlich in angemessener Frist –, dem dann auch nachgekommen wird. Wenn nicht, dann gilt wieder die Vermutungsregelung. Das ist auch wieder eine Konsequenz. Denn ohne Konsequenzen funktioniert es leider wenig. Deswegen: Nur zu fordern, dass es eine Abhilfe gibt, halten wir für nicht ganz ausreichend, haben das auch entsprechend formuliert. Gerade bei strukturell-institutioneller Diskriminierung – das kennen wir auch aus dem AGG in § 12 – sollte man die öffentliche Stelle auch auffordern, zu sagen: Wie wollt ihr es denn eigentlich zukünftig halten? Welche Maßnahmen wollt ihr ergreifen, damit diese Art von strukturell-institutioneller Diskriminierung nicht mehr stattfindet? Das ist auch noch einmal ein Tool, das aufgenommen werden sollte. Sie finden das in unserer schriftlichen Stellungnahme auf Seite 7.

Letzter Punkt: Die Ombudsstelle soll Unterstützung und Beratung für die Antidiskriminierungsverbände bieten. Wir halten es aber auch für erforderlich, dass die Betroffenenorganisationen selber von der Ombudsstelle Unterstützung und Beratung haben sollten, weil es unterschiedliche Gründe gibt, warum die Betroffenenorganisation das vielleicht noch in einer Vorstufe klären will oder wie auch immer. Deshalb sollten da die Betroffenenorganisationen direkt von der Ombudsstelle eine Beratung und Unterstützung bekommen und nicht nur die Antidiskriminierungsverbände.

Jetzt haben wir drei weitere Maßnahmen, die nichts mit dem Gesetz zu tun haben, aber natürlich mit der Antidiskriminierungspolitik zusammenhängen und eine Rolle spielen. Dazu gehört insbesondere der letzte Punkt, den wir in unserer schriftlichen Stellungnahme angeführt haben. Wir halten es für notwendig, dass die Antidiskriminierungsstelle unabhängig arbeitet und dementsprechend auch nicht sozusagen ein Referat im Ministerium ist, sondern eine unabhängige Stelle wie auf Bundesebene und wie – wenn ich mich richtig entsinne – auch in Schleswig-Holstein, die dem Landtag zugeordnet wird und auch dem Land berichtspflichtig ist. Das hielte ich für sinnvoll. Dann macht auch diese Konstruktion der Anbindung der Ombudsstelle an die Antidiskriminierungsstelle konzeptionell mehr Sinn.

Weiter sollte man natürlich gucken, dass die Antidiskriminierungspolitik vereinheitlicht wird bzw. die Landesantidiskriminierungsgesetze vereinheitlicht werden. Aber solange nicht die Mehrheit der Länder ein solches Antidiskriminierungsgesetz hat, muss – so glaube ich – jedes Land für sich selber kämpfen und die Diskriminierung, die politisch versprochen wird, dann auch in Gesetzesform ummünzen.

Schließlich abschließend: Ein Punkt, der insbesondere muslimische Frauen, die Kopftuch tragen, über viele Jahrzehnte betroffen hat und weiterhin in der Praxis betrifft, ist, trotz der Abschaffung des Neutralitätsgebots im Beamtengesetz aufgrund einer Bundesvorschrift – nicht dadurch, dass der Landtag das hier beschlossen hat – gibt es immer noch in der Praxis, dass die Beamtinnen und Beamten oder die Schulleitungen, die Entscheidungen treffen, immer noch davon ausgehen, dass es diese Neutralitätspflicht gibt. Dazu sollte es natürlich gehören, dass man, wenn man ein solches Landesantidiskriminierungsgesetz hat, auch auf die eigenen Gesetze und die Praxis schaut und diskriminierende Gesetze unterlässt bzw. dann, wenn sie da sind, diese entsprechend ändert. Wir haben immer noch in 85 Schulgesetzen diese christliche Privilegierung. Das sollte dann alles konsistent sein.

Dass dieses Landesantidiskriminierungsgesetz oder ein viel besseres durch den Landtag kommt, sei uns recht.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Vielen Dank für die Stellungnahmen.

Bevor ich jetzt den Kolleginnen und Kollegen noch einmal das Wort für Fragen gebe, frage ich der Ordnung halber nach: Sind noch anzuhörende Institutionen hier, die bislang nicht zu Wort gekommen sind? – Ich kann feststellen, dass das nicht der Fall ist.

Dann, bitte, Herr Kollege Yüksel, beginnen Sie die Fragerunde.

Abg. **Turgut Yüksel**: Sie alle können selbstverständlich noch die Frage, die ich schon zum Punkt Stigmatisierung gestellt hatte, beantworten.

Glauben Sie daran, dass wir durch ein Antidiskriminierungsgesetz die Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen besser ausstatten können und dass die Antidiskriminierungsstelle des Landes auf der Grundlage eines Gesetzes besser arbeiten kann?

Frau Dr. Kanbıçak, können Sie uns vielleicht sagen, wie man durch ein Antidiskriminierungsgesetz in der Schule und auch auf dem Schulhof verhindern kann, dass dort Diskriminierung stattfindet?

Herr Barkan, Sie meinten, dass man die Schlichtung streichen sollte. Aber wir haben auch festgestellt, dass die Diskriminierung manchmal nicht unbedingt bewusst erfolgt. Wenn es so ist, dann wäre es gut, dass die Parteien einmal zusammenkommen und durch Schlichtung oder Dialog diese unbewusste Diskriminierung zurechtrücken können. Deshalb finde ich es gerade gut, dass man sich quasi nicht nur gegenseitig den Kampf ansagt, sondern auch sagt, okay, wir sind bereit, miteinander zu reden, um zu schlichten, damit es sich dann nicht wiederholt.

Abg. **Saadet Sönmez**: Ich habe noch eine Frage. Herr Barkan, Sie hatten die Finanzierung eines Klageverfahrens – so sage ich jetzt einmal – angesprochen. Auch Herr Arzten hatte in der ersten Runde von der Schwierigkeit der Finanzierung und von einem Rechtshilfefonds gesprochen. Uns schwebte da eigentlich – um es jetzt einmal in die Praxis umzusetzen – ein Rechtshilfefonds vor, aber nicht im staatlichen Bereich, in der Verwaltung eingerichtet, sondern in einer dafür geeigneten NGO angesiedelt – in Berlin ist es, so glaube ich, die Gesellschaft für Freiheitsrechte –, dass die quasi diesen Rechtshilfefonds leitet. Es ist jetzt aber nicht so, dass sich der Fonds ausschließlich z. B. aus Spenden finanzieren soll, sondern dass schon auch durch Bußgelder usw. eine staatliche Finanzierung da ist, dass aber die Entscheidung, wer diesen Rechtshilfefonds in Anspruch nehmen kann und wer nicht, eben nicht von staatlicher Seite getroffen wird. Wäre so etwas, Herr Barkan, für Sie ein gangbarer Weg, dass darüber eben noch eine unabhängigere Entscheidung getroffen wird, ob der Klageweg beschritten werden kann oder nicht? Darum geht es uns eigentlich.

Dann, Herr Barkan, haben Sie in Ihrer schriftlichen Stellungnahme und jetzt auch in Ihren mündlichen Ausführungen noch einmal § 3 unseres Gesetzentwurfs angesprochen und haben gesagt, dass bestimmte Gruppen ausgeschlossen würden, wenn wir uns darin auf den § 24 des AGG beziehen würden. Dem sind wir natürlich nachgegangen, nachdem wir Ihre schriftliche Stellungnahme gelesen haben, und haben festgestellt, dass es in Hessen gerade für Referendarinnen und Referendare und Lehrerinnen und Lehrer in der Ausbildung im Ausbildungsgesetz für Juristinnen und Juristen und für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst die Regelung gibt – zumindest in Hessen –, dass die Beamte auf Widerruf sind. Bei denen würde dann wieder das AGG greifen.

Jetzt ist meine Nachfrage an Sie: Haben wir da irgendwelche Berufsgruppen oder irgendwelche anderen Gruppen vielleicht aus den Augen gelassen? Wenn ja, wäre es gut, das von Ihnen noch einmal zu hören.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Zwischenzeitlich haben sich aus dem Kreis der Abgeordneten keine weiteren Wortmeldungen ergeben.

Weil der Kollege Yüksel seine erste Frage an alle adressiert hatte, möchte ich jetzt noch einmal alle Anzuhörenden aus dem dritten Block aufrufen.

Wir starten mit Frau Stovall. – Bitte.

Lynn Stovall: Zur Frage, ob die Antidiskriminierungsstelle mit einem Antidiskriminierungsgesetz besser arbeiten könnte, wenn ich es richtig verstanden habe: Dazu kann ich jetzt – ehrlich gesagt – gar nicht so viel sagen. Ich glaube, da muss man die Akteure vor Ort oder die Akteure der Antidiskriminierungsstelle direkt fragen. Ich glaube aber, es ist hilfreich, weil es noch mal eine andere Schnittstelle und noch mal eine andere Grundlage für die Menschen schafft, um die es geht, die von Diskriminierung betroffen sind.

Wie gesagt, ich glaube, wir haben heute sehr viele gute Aspekte gehört, die da noch einmal mit einfließen müssten, damit solch ein Gesetz auch tatsächlich gut angewendet und umgesetzt werden kann. Ich könnte mir vorstellen, natürlich hätte man damit eine bessere Grundlage, um in solch einer Antidiskriminierungsstelle zu arbeiten.

Janet Miller: Stigmatisierung der Verwaltung durch das Gesetz? Nein, sehe ich nicht. Keinesfalls. Wie gesagt: Das kann nur hilfreich sein.

Ich möchte gern auch noch etwas sagen zu Schule, frühkindliche Erziehung, verpflichtende Fortbildungen für Lehrerinnen/Lehrer und Erziehende. Das ist tatsächlich ein Thema, das uns sehr stark bewegt. Wir würden es sehr hilfreich finden, wenn es dort mehr in die Richtung ginge, weil in den verschiedenen Erziehungseinrichtungen immer noch – nicht immer, aber oft – sehr stigmatisierende Bilder vorherrschen und dementsprechend auch erzogen wird. Es ist wirklich schwierig, das später herauszukriegen. Es wäre also gut, wenn da in Richtung Antidiskriminierung verpflichtende Fortbildungen geschehen könnten.

Dann möchte ich gern noch die Gelegenheit nutzen und etwas zu dem sagen, was der Kollege in der ersten Runde gefragt hatte, nämlich, wie es mit der Ausstattung ist. Dazu würde ich gern noch etwas sagen, weil ich in der ersten Runde leider noch nicht mit dabei war.

Ich denke, fast alle Organisationen, die hier anwesend sind, können mehr Ausstattung gebrauchen. Auf jeden Fall. Ich bekomme das auch immer auf der kommunalen Ebene mit: Die Frauenbüros oder die verschiedenen Beratungsstellen sind alle nicht auskömmlich finanziert. Die müssen immer gucken, woher sie ihr Geld bekommen. Auch wir kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros sind sehr unterschiedlich ausgestattet, weil es im Prinzip immer darauf ankommt, wie die Landrätin, der Landrat das Ganze sieht und umsetzt. Da würden wir uns wünschen, dass auch einmal etwas dazu kommt: Wie sollte es sein?

Es gibt sogar einen Landkreis, der gar kein Frauen- und Gleichstellungsbüro hat. Das ist der Landkreis Fulda. Ich nutze einmal diese Gelegenheit, um darauf aufmerksam zu machen, dass es im Landkreis Fulda kein Frauen- und Gleichstellungsbüro gibt. Aber da werden wir demnächst auch aktiv werden und das mehr in die Öffentlichkeit bringen, weil wir das nicht in Ordnung finden. Das steht schließlich in der HGO.

Ich wollte diesen Rahmen einmal nutzen, um das zu sagen.

Andrea Gerlach: Ein Gesetz schafft einen normativen Rahmen. Deswegen würde ich eindeutig sagen, Herr Yüksel, ja. Ein Gesetz hilft den Betroffenen, aber auch der staatlichen Hand.

Die Ombudsstelle, die Sie erwähnt haben, die auch in § 14 angesprochen ist, hat ja den Charme des Dialogs. Wenn wir Diskriminierung entgegenwirken und auch einen präventiven Charakter fokussieren, dann glaube ich, dass die Kombination aus normativem Rahmen und Dialog genau dazu führen kann.

Hans-Jürgen Wittek: Ich bin auch für das Antidiskriminierungsgesetz. Ich halte es für sehr hilfreich. Es schafft einen klaren Rahmen. Damit gibt es da auch einen Auftrag für den Staat.

Besonders gut finde ich den Ombudsmann. Dadurch ist es für die Betroffenen erreicht worden, sich wirklich beschweren zu können und nicht gleich in die Klage zu gehen. Mit dem Ombudsmann werden viele Klagen vorher abgefedert.

Dr. Türkân Kanbıçak: Ich kann nur bestätigen, dass ein solches Gesetz klare Regeln in Interaktion, insbesondere auch in Kommunikation schafft. Wir haben in Schulen große Schwierigkeiten. Ich mache das jetzt einmal konkret. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die keine Scheu davor haben, auf pädagogischen Fachkonferenzen antiziganistisch zu reden. Ich konnte es einmal gar nicht fassen, dass das eine Lehrerin war. Und kein Mensch sagt was dagegen.

Darüber hinaus: Was Schülerinnen und Schülern an sprachlichem Rassismus zugemutet wird, das mag ich hier nicht wiederholen.

Ich hatte vorhin gesagt: Kommunikative Grenzen markieren. Wenn wir ein solches Gesetz haben, dann trägt es auf jeden Fall dazu bei, dass die normative Orientierung und die kommunikativen Grenzen klar abgesteckt sind. Das nicht Sagbare wird dann klar kommuniziert und geht auch mit einer Konsequenz einher. Das muss so sein. Auf dem Schulhof hören wir die schlimmsten gruppenbezogenen Menschenverachtungen. Das bezieht sich häufig auf irgendwelche Gruppen. Das sind homophobe, frauenfeindliche Äußerungen und, und, und. All die Kategorien, die wir heute genannt haben.

Ich glaube, dass ein solches Gesetz auch zur Bewusstseinswerdung in der Mitte der Gesellschaft beiträgt. Davon erhoffe ich mir eigentlich den größten Gewinn eines solchen Gesetzes, dass die Rassismen, denen wir schon seit Jahren alltäglich ausgesetzt sind, jetzt endlich einmal benannt werden und auch juristisch tatsächlich geahndet werden können. Das ist – so glaube ich – der größte Gewinn eines solchen Gesetzes für die gesamte Gesellschaft.

Said Barkan: Herr Yüksel, ich sehe es auch so wie die Vorrednerinnen und der Vorredner, dass ein Landesantidiskriminierungsgesetz die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle absolut unterstützen würde bzw. überhaupt effektiver machen würde. Denn im Moment ist es so: Die Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle werden einfach weitergeleitet zur Stellungnahme, und die Stellungnahme wird weitergereicht an die diskriminierte Person. Bestenfalls wird vielleicht noch eine Organisation, eine Beratungsstelle empfohlen, um da vielleicht noch etwas mehr Druck zu machen. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz wäre schon wegen der Gesetzesbindung der Verwaltung begrüßenswert.

Zur Frage der Stigmatisierung: Es geht nicht um die Person, die sich sozusagen nicht korrekt verhalten hat, sondern es geht um deren Verhalten in der Verwaltung, das man anprangert. Die Person bleibt ja Verwaltungsbeamtin/Verwaltungsbeamter, Polizistin/Polizist. Aber die konkrete Handlung ist das, was Gegenstand der Beratung, der Stellungnahme oder was auch immer ist. Die Globalbilder, die dann geschaffen werden – Diskriminierung der Verwaltung, der Polizei –, stimmen einfach nicht. Es geht um einen konkreten Fall und eine konkrete Handlung.

Das Einzige, worauf man vielleicht in dem Kontext hinweisen könnte, ist bei einer Verbandsklage aufgrund strukturell-institutioneller Diskriminierung. Aber das ist – so glaube ich – schon eine andere Ebene. Da hat die Verwaltung schon so viel an Strukturen und institutioneller Diskriminierung geschaffen, dass das – ehrlich gesagt – gar nicht anders geht, als das auch so zu adressieren. Da hat sich die Verwaltung dann sozusagen selber stigmatisiert und ihr Grab – wenn man so will – geschaufelt.

Was die Schlichtung angeht – noch einmal gesagt –: Mir geht es nicht darum, dass die Ombudsstelle – eine gute Fachkraft würde das ohnehin machen – die diskriminierte Person fragt: Was ist für dich Ziel meiner Tätigkeit? Möchtest du eine Entschuldigung? Geht es um Entschädigung? Geht es um Schadenersatz? An diesem Ziel orientiert sollte die Ombudsstelle dann natürlich arbeiten. Aber wenn man das so *expressis verbis* ins Gesetz nimmt, verleitet es schon ein Stück dazu, zu sagen: Na ja, komm, die haben das nicht gesehen; ist ja nicht so schlimm. Deswegen: Das lieber aus dem Gesetz nehmen und diese Option durch die guten Fachkräfte in der Praxis belassen.

Zur Finanzierung: Mir ist es egal – ehrlich gesagt –, wie das stattfindet. Es gab einen Lösungsvorschlag. Ein weiterer ist in der Tat solch ein Rechtshilfefonds. Das könnte man ja dann in dem Gesetz auch so regeln, indem man halt sagt: Es gibt da noch eine Verordnung, die dann die Kriterien aufführt. Das sollte aber schon an Fakten orientiert sein – ich denke, da spreche ich auch für viele –, also Erfolgsaussichten usw. Denn die Mittel sind natürlich begrenzt. Davon sollten diejenigen, die wirklich massiv diskriminiert werden, profitieren und nicht jede oder jeder, die oder der vielleicht nur das Gefühl hat, diskriminiert worden zu sein, auf diesen Fonds zurückgreifen können und ihn dann minimieren. Deswegen sollten es schon sachliche Kriterien sein, wie man das strukturiert, einen Fonds oder was auch immer. Aber es sollten schon Steuergelder hineingesteckt werden. Auf Bußgelder zu hoffen oder nur auf Goodwill, das funktioniert nicht. Wie gesagt: Es geht hier um Diskriminierung von staatlicher Seite gegenüber dem Bürger. Dann muss es eben Geld kosten, um das, was nicht in Ordnung ist, wieder geradezubiegen.

Was § 3 angeht: Mein Kenntnisstand war, dass zum Beispiel die Rechtsreferendare bis dato in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis waren. Ich habe zwar mitbekommen, dass das geändert werden sollte, es war mir aber nicht bewusst, dass es schon passiert ist. Jedenfalls ist das in § 24 AGG enumerativ aufgezählt. Mir fällt spontan keine Gruppe ein. Deswegen kann ich dazu jetzt nicht qualifiziert Stellung nehmen. Aber danke für die Korrektur.

Vors. Abg. **Moritz Promny**: Vielen Dank.

Gibt es weitere Rückfragen seitens der Kolleginnen und Kollegen? – Das ist offensichtlich nicht der Fall. Dann darf ich mich jetzt auch im Namen meines Kollegen, des Vorsitzenden des Innenausschusses, Herrn Heinz, ganz herzlich bei Ihnen dafür bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben und hier Ihre mündlichen Stellungnahmen vorgetragen haben.

Ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg.

Die gemeinsame Sitzung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses und des Innenausschusses ist geschlossen.

Beschluss:

SIA 20/78 – 08.09.2022

INA 20/69 – 08.09.2022

Der Sozial- und Integrationspolitische Ausschuss und der Innenausschuss haben gemeinsam eine öffentliche mündliche Anhörung zu dem Gesetzentwurf durchgeführt.

Wiesbaden, 19. September 2022

Protokollführung:

Vorsitz SIA:

Vorsitz INA:

Maximilian Sadkowiak

Moritz Promny

Christian Heinz