

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz

Ein Überblick

Wir danken Greta Becker, Julius Rupprecht und Sara Halldorn für die
Erstellung dieses Überblicks.

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Grundlagen für die deutsche Antidiskriminierungsgesetzgebung	1
2.1 Europarecht.....	1
2.2 Föderalismus in Deutschland.....	2
2.3 Bundesrecht	3
3. Warum wurde das LADG entwickelt?	3
4. Was beinhaltet das Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin (LADG)? 5	
5. Weiteres Material zum LADG	10
5.1 Pressereaktionen	10
5.2 Wo sind mehr Informationen und Ansprechpersonen zu finden?	11

1. Einleitung

Am 04.06.2020 hat das Berliner Abgeordnetenhaus das erste Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Deutschlands beschlossen ([Plenarprotokoll der 60. Sitzung des Berliner Abgeordnetenhauses am 04.06.2020, S. 7179 bis 7194 und Abstimmungsergebnis S. 7232 f.](#)). Dieses Gesetz stellt eine Ergänzung der bereits bestehenden zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzgebung dar, indem es auch einen Diskriminierungsschutz im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns auf Berliner Ebene etabliert.

Diese Zusammenfassung soll einen Überblick über das neue Gesetz bieten. Zunächst werden die rechtlichen Grundlagen, auf die sich das LADG stützt und die es ergänzt, erläutert. Anschließend wird ein Blick auf den Entstehungsprozess des LADG geworfen. Es wird eine erläuternde Zusammenfassung des Gesetzestextes vorgenommen, Hinweise auf öffentliche Reaktionen auf das Gesetz sowie weitere Möglichkeiten, sich zu informieren, gegeben.

2. Grundlagen für die deutsche Antidiskriminierungsgesetzgebung

Das Landesantidiskriminierungsgesetz beruht auf den Vorgaben der sogenannten „Antidiskriminierungsrichtlinien“ der Europäischen Union (EU) und ergänzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Deutschlands. Der Anwendungsbereich des LADG wird von der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im deutschen föderalen System bestimmt.

2.1 Europarecht

Entscheidend für den Schutz vor Diskriminierung in Deutschland sind vier EU-Richtlinien: die „Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ ([RL 2000/43/EG](#)), die „Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ ([RL 2000/78/EG](#)), die „Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ ([RL 2006/54/EG](#)) und die „Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ ([RL 2004/113/EG](#)). Diese Richtlinien legen Mindestanforderungen an die EU-Mitgliedstaaten im Antidiskriminierungsbereich fest, die in nationales Recht umgesetzt und gesellschaftlich durchgesetzt werden müssen. So schreiben Artikel 8 RL 2000/43/EG und Artikel 9 RL

2004/113/EG beispielsweise allen EU-Mitgliedstaaten eine Beweislastleichterung im Antidiskriminierungsrecht vor. Wenn also eine klagende Partei eine Ungleichbehandlung oder Diskriminierung glaubhaft macht, liegt es an der beklagten Partei, das Nichtvorliegen einer solchen zu belegen.

Deutschland ist als Mitgliedstaat der EU dazu verpflichtet, entsprechend diesen vier Antidiskriminierungsrichtlinien innerhalb des nationalen Rechts für einen umfassenden rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu sorgen.

2.2 Föderalismus in Deutschland

Bei der Umsetzung der EU-Richtlinien in deutsches Recht muss die föderale Struktur der Bundesrepublik beachtet werden. Im deutschen Föderalismus sind nicht alle Aufgaben des Staates gemeinsam einer Gebietskörperschaft (Bund, Länder, Gemeinden) übertragen, sondern getrennt nach den Zuständigkeitsarten der Gesetzgebung ([Art. 70 ff. GG](#)), Verwaltung ([Art. 83 ff. GG](#)), Rechtsprechung ([Art. 92 ff. GG](#)) und Finanzen ([Art. 104a ff. GG](#)). Der Bund besitzt zwar in den meisten Fällen die Gesetzgebungskompetenz, die Länder sind aber für die Ausführung der meisten (Bundes-)Gesetze, beispielsweise die Verwaltung, zuständig. Bürger*innen kommen deshalb im Alltag überwiegend mit Landes- und nicht Bundesbehörden in Berührung, wobei es hier potenziell zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung kommen kann. Da die Länder über ihre Verwaltung bestimmen können ([Art. 84 I 1 GG](#)), müssen sie diesbezüglich selbst handeln und gesetzgeberisch gegen Diskriminierung in diesem Bereich tätig werden.

Die Bundesländer besitzen außerdem eigene Gesetzgebungszuständigkeiten, die nicht an ihre Verwaltungszuständigkeiten geknüpft sind. In diesen Bereichen sind die Länder sowohl für die Gesetzgebung als auch für die Gesetzesausführung/Verwaltung verantwortlich. Diese eigenen Zuständigkeiten umfassen unter anderem die Bildung, die Landespolizei, Kultur und Sport. Gleichermaßen kann Diskriminierung hier durch ein Landesgesetz unterbunden werden. So könnte beispielsweise [„Racial Profiling“](#) bei „verdachtsunabhängigen Identitätskontrollen“ im Kontext der sogenannten Gefahrenorte durch Landespolizeibeamt*innen unterbunden werden.

Diese Zuständigkeitsverteilung führt dazu, dass es im föderalen System der Bundesrepublik komplex ist, lückenlose Antidiskriminierungsregelungen zu erlassen. Die Möglichkeiten des Bundes, Diskriminierungen zu sanktionieren, sind größtenteils auf das Zivilrechtsverhältnis, also die Rechtsbeziehungen zwischen Privaten, beschränkt. Diskriminierung durch staatliche Organe geschehen auch im Verwaltungsverfahren, über das weitgehend die Länder

bestimmen. Der Bund könnte hier nur hinsichtlich Diskriminierung bei den Bundesbehörden Antidiskriminierungsgesetze erlassen. Das führt auch dazu, dass die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien nicht allein durch Regelungen des Bundes umgesetzt werden können, sondern eine Mitarbeit der Länder unabdingbar ist.

2.3 Bundesrecht

Einen ersten Schritt zur Umsetzung eines umfassenden Rechtsschutzes vor Diskriminierung in ihrem Zuständigkeitsbereich hat die Bundesregierung mit einer dreijährigen Verspätung 2006 mit der Verabschiedung des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#) (AGG) vorgenommen. Es verbietet Benachteiligung aufgrund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (siehe [§ 1 AGG](#)). Das AGG bezieht sich vor allem auf Zivilrechtsverhältnisse, also auf die Beziehung zwischen zwei Privatpersonen oder Parteien, da der Bundesgesetzgeber hier die Gesetzgebungskompetenz besitzt. Darunter fallen insbesondere der Zugang zu Beschäftigung, der Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Bildung durch Privatanbietende. Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (die durch das „Beamt*innenrecht“ geregelt sind) fallen nach [§ 24 AGG](#)) ebenfalls in den Geltungsbereich des Gesetzes. Vom AGG ist beispielsweise der Rechtsschutz vor benachteiligenden Bewerbungsverfahren (siehe [§ 6 AGG](#)), [Ungleichbehandlung beim Einlass in Diskotheken](#) oder bei der Vergabe von Wohnraum abgedeckt (siehe [§ 2 AGG](#)). Obwohl dies in seiner Gesetzgebungskompetenz liegen würde und er gemäß den EU-Richtlinien dazu verpflichtet wäre, hat der Bund darauf verzichtet, mit dem AGG ein Benachteiligungsverbot auch für die Bundesverwaltung, wie beispielsweise die Bundespolizei, zu erlassen.

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann nach [§ 15 AGG](#) auf Entschädigung und Schadensersatz sowie Beseitigung der Benachteiligung geklagt werden.

3. Warum wurde das LADG entwickelt?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet vor allem Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Zivilrechtsverkehrs. Im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns, also dem Handeln öffentlicher Stellen und ihrer Beschäftigten, bestand bisher eine Schutzlücke. Somit sind auch die Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU in Deutschland nicht vollständig umgesetzt.

Das [Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin \(LADG\)](#) ist nun ein Schritt, diese Schutzlücke zu schließen. 2006 begannen die Planungen für das Gesetz, welches auf Berliner Landesebene eine diskriminierungsfreie Beziehung zwischen öffentlich-rechtlichen Stellen und den Bürger*innen gewährleisten sollte. Im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin wurde 2011 ein erster [„Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz“](#) erarbeitet.

In ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2016-2021 setzten sich die SPD Berlin, DIE LINKE Berlin, und Bündnis 90/Die Grünen Berlin das Ziel, ein LADG zu verabschieden (siehe [Koalitionsvereinbarung S. 112 f.](#)). Bei der Formulierung eines ersten Referentenentwurfs wurden auch Interessenvertretungen von Betroffenen miteinbezogen (siehe z. B. die [Stellungnahme verschiedener Antidiskriminierungsakteur*innen in Berlin](#)). Diese kritisierten an dem Entwurf beispielsweise die weitreichenden Möglichkeiten der Rechtfertigung einer Diskriminierung, den geschlossenen Merkmalskatalog sowie eine fehlende gesetzliche Verankerung der Gleichbehandlungsmaßnahmen. Zudem regten sie eine Ausweitung der Kompetenzen der Ombudsstelle, die Einrichtung eines Rechtshilfefonds für die Finanzierung von Prozessstandschaften bzw. Verbandsklagen und eine umfassende Öffentlichkeitskampagne im Vorfeld der Verabschiedung des LADG zu dessen Inhalten an.

Der angepasste Entwurf wurde am 04.06.2019 auf Vorlage des Senators für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung vom Berliner Senat [beschlossen](#) und konnte somit am 12.06.2019 [ins Abgeordnetenhaus eingebracht](#) werden. Nach einer [ersten Lesung im August 2019](#), in der es vor allem um den grundsätzlichen Inhalt des Gesetzesentwurfes ging, wurde der Entwurf an die zuständigen Ausschüsse verwiesen, die das Gesetz debattierten. In diesem Zuge wurde in einer [Anhörung](#) auch die Expertise zivilgesellschaftlicher Akteur*innen eingeholt. Das BUG hatte die Möglichkeit seine Einschätzung einzubringen. Dabei wurden von gewerkschaftlicher Seite ([DGB](#)) Bedenken bezüglich der Beweislastleichterung und möglicher Regressforderungen gegen Beschäftigte geäußert. Im Laufe der Debatte um das LADG zweifelten einige Akteur*innen gänzlich an der Sinnhaftigkeit eines LADG, wie beispielsweise Mitglieder des Berufsverbandes „Unabhängige in der Polizei e. V.“, die in der Anhörung davon sprachen, das LADG würde „unberechtigte Massenklagen“ herausfordern. Antidiskriminierungsorganisationen, wie beispielsweise der [Antidiskriminierungsverband Deutschland](#), argumentierten dagegen für die Wichtigkeit einer Beweislastleichterung und forderten eine Erweiterung des Merkmalskataloges in § 2 LADG.

Mit Hilfe externer und interner Expertise sprach der zuständige Ausschuss im Mai 2020 eine [Beschlussempfehlung](#) hinsichtlich des bisherigen Gesetzentwurfs aus. Der Gesetzentwurf wurde unter Berücksichtigung der Beschlussempfehlung am 04.06.2020 mit 86 Ja- und 57 Nein-Stimmen [vom Abgeordnetenhaus angenommen](#). Das Gesetz vom 11.06.2020 trat am 21.06.2020, dem Tag nach der [Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt Berlin](#) in Kraft.

Antidiskriminierungsverbände sehen das LADG als notwendigen Schritt zu einer umfassenden Bekämpfung von Diskriminierung. Dabei mahnt EOTO e. V., in einer [gemeinsamen Pressemitteilung](#) mit anderen Verbänden: „Der Schutz vor institutioneller Diskriminierung ist eine wichtige Etappe in der Geschichte des Antirassismus in Berlin. Mit dem LADG wird anerkannt, dass institutioneller Rassismus existiert und ihm entgegenzuwirken ist. Gleichzeitig wissen wir, dass ein Gesetz allein Menschen noch nicht vor Unterdrückung und Ausschlüssen schützt.“

4. Was beinhaltet das Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin (LADG)?

Das Ziel des LADG ist nach [§ 1 LADG](#) die „tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit“. Um Chancengleichheit zu erreichen, bietet das Gesetz einerseits reaktive Möglichkeiten der „Verhinderung und Beseitigung“ von Diskriminierung und andererseits proaktive Maßnahmen der „Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.“ Das Gesetz teilt sich in seinem Aufbau, entsprechend diesen beiden Herangehensweisen, in zwei Teile. So wird eine Möglichkeit geboten, gegen bereits geschehene Diskriminierung rechtlich vorzugehen und außerdem eine diskriminierungsfreie Verwaltungspraxis zu erarbeiten.

Das in [§ 2 LADG](#) ausgesprochene Diskriminierungsverbot bezieht sich explizit auf „öffentlich-rechtliches Handeln.“ Damit sind nach [§ 3 LADG](#) die Handlungen der Berliner Verwaltung, Gerichte, des Abgeordnetenhauses und anderen Einrichtungen des Landes Berlin gemeint. Auch Handlungen privater Einrichtungen oder Unternehmen, die zumindest mehrheitlich dem Land Berlin gehören ([Beteiligungen des Landes Berlin](#)), fallen unter das Diskriminierungsverbot. So fallen beispielsweise die sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften in den Geltungsbereich des LADG. Zum öffentlich-rechtlichen Handeln gehören außerdem Situationen, in denen Privatpersonen handeln, denen eine öffentlich-rechtliche Aufgabe übertragen wurde. Das ist beispielsweise bei einem von der Stadt beauftragten Sicherheits- oder Abschleppdienst der Fall.

Das Verbot nach § 2 bezieht sich auf Diskriminierung aufgrund „der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status.“ Im Vergleich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erweitert das LADG den Katalog um die Diskriminierungsgründe chronische Erkrankungen, sozialer Status und die Sprache.

„Chronische Erkrankung“ steht gleichberechtigt neben dem Merkmal „Behinderung“, da es in diesem Bereich zwar Überschneidungen gibt, der alleinige Bezug auf „Behinderungen“ allerdings zu [Schutzlücken](#) führen würde. Durch Aufnahme des „sozialen Status“ als Diskriminierungsgrund soll dem Zustand Rechnung getragen werden, dass dieser dem Individuum durch historisch gewachsene gesellschaftliche Strukturen zugeschrieben wird. Diskriminierung aufgrund fehlender deutscher Sprach- oder Schreibkenntnisse oder einem Akzent werden von dem Diskriminierungsverbot aufgrund des Merkmals „Sprache“ erfasst. So wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Diskriminierung aufgrund der Sprache nicht unbedingt auf Merkmale der ethnischen Herkunft zurückzuführen ist (beispielsweise bei Analphabetismus).

Mit der Formulierung der „rassistischen und antisemitischen Zuschreibung“ im Gegensatz zu dem Begriff „Rasse“, wie er im AGG und im Grundgesetz (GG) verwendet wird, soll die scheinbare Akzeptanz biologischer Rassekonzeptionen vermieden und ein Schutz vor Diskriminierung dennoch gewährleistet werden. Ob an dieser Stelle der Ausdruck „Zuschreibung“ diese Schutzfunktion in gleicher Weise erfüllt, wird sich in zukünftiger Rechtsprechung zeigen. Der Gesetzestext bedeutet in jedem Fall eine Positionierung in der kontrovers geführten Diskussion um den Begriff der „Rasse“ in deutschen Gesetzestexten. Die Formulierung „geschlechtliche Identität“ statt „Geschlecht“, wie im AGG und im GG, soll eine differenziertere Wahrnehmung in Bezug auf das körperliche und soziale Geschlecht, den Geschlechtsausdruck sowie das Geschlechtsempfinden ermöglichen. Auch die Formulierung „Lebensalter“ statt „Alter“, wie im AGG und GG, soll sich nicht nur auf Diskriminierungen von besonders alten oder jungen Menschen, sondern auf eine Benachteiligung aufgrund eines konkreten Lebensalters beziehen. Des Weiteren werden die Diskriminierungsgründe durch das Wort „sowie“ und nicht, wie im AGG, mit „oder“ verbunden, wodurch auch mehrdimensionale Diskriminierung (Intersektionalität) in den Blick genommen werden soll.

In [§ 4 LADG](#) werden die Formen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, der Belästigung und sexuellen Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung definiert. Diese Definitionen wurden weitgehend wörtlich aus dem AGG und Unionsrecht übernommen. Das LADG verbietet außerdem im „Maßregelungsverbot“ nach [§ 6 LADG](#) eine Benachteiligung aufgrund der Inanspruchnahme des Diskriminierungsschutzes in Bezug auf das LADG.

Eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen nach [§ 5 LADG](#) kann nur aufgrund eines, für jeden Einzelfall individuell zu begründenden, hinreichend sachlichen Grundes bestehen. Im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung bestehen keine Möglichkeiten der Rechtfertigung. [Positive Maßnahmen](#) als Ausgleich oder Verhinderung von Diskriminierung aufgrund einer oder mehrerer der Diskriminierungsgründe sind dagegen hinreichend sachliche Gründe.

Wenn eine Person gegen eine Diskriminierung vorgeht, muss sie laut der „Vermutungsregelung“ nach [§ 7 LADG](#) einen Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder das Maßregelungsverbot glaubhaft machen. Dabei geht es nicht darum, eindeutige Beweise für die Diskriminierung darzulegen, sondern aufzuzeigen, dass das Vorliegen einer Diskriminierung (überwiegend) wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Wenn dies der Fall ist, liegt es in der Verantwortung der beklagten öffentlichen Stelle, den Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot zu widerlegen. Mit dieser Regelung soll der Umstand berücksichtigt werden, dass es für Betroffene oft schwer ist, eine Diskriminierung ihnen gegenüber eindeutig zu beweisen (Beweisnot). Ihre Unschuld können öffentliche Stellen durch Transparenz und Dokumentation ihrer Handlungen darlegen. Wenn eine Diskriminierung festgestellt wird, ist die beklagte Partei nach [§ 8 LADG](#) dazu verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen bzw. eine Entschädigung zu zahlen. Nach § 8 Absatz 3 kann auch eine Person auf Schadensersatz klagen, die Ungleichbehandlung nicht aufgrund von Diskriminierungsgründen erfahren hat, sondern durch ihr enges persönliches Näheverhältnis zu einer Person, der Merkmale nach [§ 2 LADG](#) zugeschrieben werden. Ein Student, der sein Studium nicht fortführen kann, weil sein Kind aufgrund dessen Behinderung nicht im Universitätskindergarten aufgenommen wird, erfährt beispielsweise eine solche „assoziierte Diskriminierung“. Dagegen könnte er nach § 8 Absatz 3 auf Schadensersatz klagen.

Individuelle Klagen werden durch [§ 9](#) Abs. 3 LADG zusätzlich erleichtert.

Antidiskriminierungsverbände können hiernach den gerichtlichen Rechtsschutz für eine

klagebefugte Person übernehmen, wenn diese ihr Einvernehmen erklärt. Das heißt, dass ein Verband anstelle der von Diskriminierung betroffenen Person im eigenen Namen klagen kann und dabei alle Risiken und Verpflichtungen der Person übernimmt. Diese sogenannte [„Prozessstandschaft“](#) bietet eine finanzielle, psychische und fachliche Entlastung der betroffenen Person und senkt die Schwelle, Klagen gegen Diskriminierung auf individueller Ebene zu erheben.

Zusätzlich zu dieser Erleichterung einer individuellen Klage im Falle einer Diskriminierung wird mit § 9 Abs. 1 und 2 LADG die sogenannte [„Verbandsklage“](#) eingeführt, die unabhängig von individuellen Klagen einen kollektiven Rechtsschutz etabliert. Nach dieser Regelung haben Antidiskriminierungsverbände das Recht, Verstöße gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot nach §§ 2 und 6 gegenüber einer öffentlich-rechtlichen Stelle zu beanstanden, wenn deren Bedeutung über die individuelle Betroffenheit hinausgeht. Im Rahmen des LADG geht es darum, das Vorliegen diskriminierender bzw. potenziell diskriminierungsanfälliger Strukturen und struktureller Handlungsmuster festzustellen. So könnte ein Antidiskriminierungsverband beispielsweise [Personenkontrollen aufgrund rassistischer Zuschreibungen](#) durch die Berliner Polizei als strukturelles Problem beanstanden. Wenn die beklagte Stelle, beispielsweise die Polizei, in Reaktion auf die Beanstandung die diskriminierenden Strukturen/Handlungen nicht beseitigt, kann der Verband eine Feststellungsklage erheben. Individuell Klagende können sich hingegen nur auf ihre individuelle Situation, beispielsweise aufgrund rassistischer Zuschreibung kontrolliert worden zu sein, beziehen. Wenn allerdings aufgrund einer Feststellungsklage strukturelle Diskriminierung festgestellt wurde, können sich individuell Klagende auf dieses Urteil berufen und somit erfahrene Diskriminierungen leichter glaubhaft machen.

Als Antidiskriminierungsverbände gelten nach dem LADG Verbände, die die Interessen von Diskriminierung betroffenen Personen wahrnehmen und dies weder erwerbstätig noch nur vorübergehend tun. Um als „verbandsklageberechtigt“ anerkannt zu werden, muss ein Verband die in [§ 10 LADG](#) aufgeführten Bedingungen erfüllen, um Rechtsmissbrauch im Bereich der Verbandsklage zu verhindern. Als verbandsklageberechtigt können sich Antidiskriminierungsverbände anerkennen lassen, die ihren Sitz in Berlin haben und deren Tätigkeitsbereich Berlin mit einschließt, die mindestens seit fünf Jahren bestehen und im Antidiskriminierungsbereich tätig sind, von denen aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit zu vermuten ist, dass sie sachgerecht ihre Arbeit erledigen und die als Berufsverband ohne öffentlich-rechtlichen Charakter oder aufgrund ihrer Gemeinnützigkeit von der

Körperschaftsteuer befreit sind. Ein [Antrag auf Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband](#) kann bei der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Landes Berlin (LADS) gestellt werden. Zusätzlich dazu können sich jüngere Antidiskriminierungsverbände zu einem „Dachverband“ zusammenschließen und eine Verbandsklageberechtigung beantragen, wobei mindestens sieben Verbände Mitglied des Dachverbandes sein müssen. Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. ist der erste registrierte verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverein in Berlin.

Zusätzlich zu dem Diskriminierungsverbot und der Ahndung von schon geschehener Diskriminierung sieht [§ 11 LADG](#) die Förderung einer Kultur der Wertschätzung in Berlins öffentlichen Stellen vor. Diese sollen ihren Aufbau und ihre Arbeitsabläufe auf strukturelle Diskriminierungsgefährdung, also Anfälligkeit für diskriminierende Handlungen, untersuchen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen treffen. Fort- und Weiterbildungen im Bereich „Diversity“ sollen sicherstellen, dass Diversity-Kompetenzen bei den Mitarbeitenden hergestellt bzw. gefördert werden. Diese sollen außerdem Teil der Beurteilung von Angestellten sein. Es ist die Aufgabe des Führungspersonals, geeignete Maßnahmen und Angebote zu schaffen. Dabei sind sie von der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung zu unterstützen (siehe § 13 LADG). Außerdem sollen nach [§ 12 LADG](#) landesweite Förderungsmaßnahmen vom Senat ergriffen werden. Die Umsetzung aller Maßnahmen ist alle fünf Jahre an das Abgeordnetenhaus zu berichten.

Nach [§ 14 LADG](#) wird die LADS dazu verpflichtet, eine [Ombudsstelle für Antidiskriminierung](#) einzurichten. Diese Ombudsstelle ist weisungsungebunden und soll eine Anlaufstelle für Menschen sein, die sich von einem Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot betroffen sehen. Die Ombudsstelle soll den von Diskriminierung Betroffenen beratend zur Seite stehen. Dafür kann sie sich externen Rat und Gutachten einholen, Handlungsempfehlungen aussprechen und direkt an der Beilegung der Streitigkeiten mitwirken. Öffentliche Stellen sind dazu verpflichtet, der Ombudsstelle erforderliche Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Wenn ein von der Ombudsstelle festgestellter Verstoß gegen §§ 2 oder 6 nicht gütlich geklärt werden kann, kann sie diesen gegenüber der beschuldigten Stelle beanstanden und Abhilfe fordern.

Die Ombudsstelle hat ihre Arbeit aufgenommen und kann über ein [Meldeformular](#), per E-Mail (ladg-ombudsstelle@senjustva.berlin.de) oder telefonisch (030 90 13 34 56) kontaktiert werden. Mehr Informationen sind außerdem auf ihrer [Website](#) zu finden.

Zusätzlich zu dem Gesetz hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung ein [Diversity-Landesprogramm](#) mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur effektiven Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in Berliner Behörden sowie einen [Diversity-Leitfaden](#) mit Anregungen für öffentliche Stellen zur respektvollen und diskriminierungsfreien Kommunikation, Bild- und Dokumentgestaltung erarbeitet.

5. Weitere Informationen zum LADG

Das Landesantidiskriminierungsgesetz ist im Vorfeld regierungsintern und in der Öffentlichkeit breit diskutiert worden. Es ist ein Gesetz, das die Interessen vieler unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen berührt. Im Folgenden werden einige Reaktionen auf das Inkrafttreten des LADG vorgestellt, die keinesfalls ein vollständiges Meinungsbild ergeben. Des Weiteren werden Hinweise auf Möglichkeiten, sich weiter über das LADG zu informieren, angeboten.

5.1 Pressereaktionen

Das LADG wurde öffentlich von verschiedensten Akteur*innen diskutiert. Es gab sowohl kritische als auch unterstützende Stimmen. Im Folgenden sind einige beispielhaft zusammengestellt.

EOTO e. V. und andere Antidiskriminierungsverbände zur Anhörung über den LADG-Entwurf im Abgeordnetenhaus (25.10.2019): <https://www.eoto-archiv.de/document/press/pm-ladg-berlin-24102019.pdf>

Gemeinsame Pressemitteilung mehrerer Antidiskriminierungsverbände, u. a. Migrationsrat Berlin e. V. und dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit von Inssan e. V. zur Verabschiedung des LADG (02.06.2020):

<http://www.migrationsrat.de/verabschiedung-des-ladg-etappensieg-fuer-die-antidiskriminierungsarbeit/>

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg zur Verabschiedung des LADG (04.06.2020):

<https://tbb-berlin.de/presseerklaerungen/show/landesantidiskriminierungsgesetz-ladg-verabschiedet/0> und zur Aufnahme der Arbeit der Ombudsstelle (07.10.2020): [https://tbb-berlin.de///presseerklaerungen/show/zur%20besetzung%20und%20aufnahme%20der%20arbeit%20der%20ombudsstelle%20nach%20C2%A714%20landesantidiskriminierungsgesetz%20\(ladg\)%20mit%20doris%20liebscher/0](https://tbb-berlin.de///presseerklaerungen/show/zur%20besetzung%20und%20aufnahme%20der%20arbeit%20der%20ombudsstelle%20nach%20C2%A714%20landesantidiskriminierungsgesetz%20(ladg)%20mit%20doris%20liebscher/0)

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung zur Einführung von Frau Dr. Doris Liebscher als Leiterin der neu eingerichteten Ombudsstelle (08.10.2020):

<https://www.berlin.de/sen/justva/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.1001749.php>

Richterbund zur Verabschiedung des LADG und der fehlenden Dienstvereinbarung

(30.06.2020): <https://www.drb-berlin.de/themen-und-positionen/dienstrecht/dienstrechtbeitrag/news/ladg-beschlossen-dienstvereinbarung-nicht-einmal-entworfen>

Pressemitteilung des Hauptpersonalrats zur Verabschiedung des LADG und der fehlenden Dienstvereinbarung (09.06.2020): <https://www.berlin.de/hpr/aktuelles/hpr-aktuell/hpr-aktuell-2020/hpr-aktuell-info-ladg-ist-da-943048.php>

ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg zur Verabschiedung des LADG (05.06.2020):

<https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++98c905ec-a70e-11ea-9f1f-001a4a160100>

Innenminister Seehofer vor der Verabschiedung des LADG (27.05.2020):

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/im-grunde-ein-wahnsinn-seehofer-kritisiert-berliner-antidiskriminierungsgesetz/25865826.html>

5.2 Weitere Informationen und Ansprechpersonen zum LADG

- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Rassismus Berlin:
<https://www.berlin.de/sen/lads/>
- Ombudsstelle: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/>
- Diversity-Landesprogramm und -Leitbild:
https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/landesprogramm-diversity/anlage1_sv-diversity-landesprogramm_reinschrift_abgh.pdf
- Diversity-Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“:
https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/landesprogramm-diversity/diversity-und-sprache-bilder/200813-anlage-2_sv-landesprogramm_leitfaden_version2-0.pdf
- Rahmendienstvereinbarung der Senatsverwaltung Berlin und dem Hauptpersonalrat zum LADG:
<https://www.berlin.de/hpr/wissenswertes/dienstvereinbarungen/artikel.1024016.php>

- Informationen zu AnDi – die Berliner Antidiskriminierungs-App:
<https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/andi/>
- LADG, Gesetzes- und Verordnungsblatt (Heft Nr. 29 vom 20.06.2020):
<https://www.berlin.de/sen/justiz/service/gesetze-und-verordnungen/2020/ausgabe-nr-29-vom-20-6-2020-s-529-560.pdf>
- SoVD Berlin, Broschüre zum LADG für Beratung und Prozessvertretung:
https://www.sovd-bbg.de/fileadmin/landesverbaende/berlin-brandenburg/aktuelles/20_12_07_LADG_Broschuere.pdf