

Prozessrechtliche Durchsetzung der Ansprüche aus dem Landesantidiskriminierungsgesetz

Am 21.06.2020 ist das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in Berlin in Kraft getreten. Das Gesetz soll vor Diskriminierung im Rahmen öffentlichen Handelns des Landes Berlin schützen und zudem eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt herstellen und fördern. Es verbietet zum einen Diskriminierungen durch öffentliche Stellen in Berlin aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status. Zum anderen untersagt es Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten des LADG oder wegen der Weigerung, eine gegen das LADG verstoßende Anweisung auszuführen. Gleiches gilt für die Benachteiligung einer Person, die eine andere Person hierbei unterstützt oder als Zeug*in aussagt. Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot (§ 2) und das Maßregelungsverbot (§ 6) ermöglicht das LADG, dagegen vorzugehen. Es stehen dabei folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Gütliche Streitbeilegung

Die LADG-Ombudsstelle wurde nach Inkrafttreten des LADG eingerichtet und soll Personen kostenfrei bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen und beraten. Im Rahmen ihrer Tätigkeit kann sie auf eine gütliche Streitbeilegung hinwirken. Dabei ist sie berechtigt, jederzeit Sachverständige hinzuziehen, Gutachten einzuholen und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Die öffentlichen Stellen sind verpflichtet, die Ombudsstelle bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie erbetene Stellungnahmen abzugeben. Wenn die Ombudsstelle nach hinreichender Aufklärung des Sachverhalts und nach erfolglosem Versuch einer gütlichen Streitbeilegung einen Verstoß gegen § 2 oder § 6 LADG feststellt, so leitet sie ein *Beanstandungsverfahren* gegen die betroffene Behörde ein und fordert diese zur *Abhilfe* auf. Zu diesem Zweck kann sie auch Handlungsempfehlungen aussprechen.

Während dieser Verhandlungen mit der öffentlichen Stelle wird die Verjährung der Schadens- und/oder Entschädigungsansprüche nach § 8 LADG gehemmt. Die Verjährungsfrist läuft also nicht weiter, sodass anschließend Rechte nach dem LADG noch gerichtlich durchgesetzt werden können, wenn die Verhandlungen nicht zielführend waren. Es gilt dabei aber zu beachten, dass die alleinige Anrufung der Ombudsstelle nicht den *Vorrang des Primärrechtsschutz* gem. § 8 I 2 LADG ausschließt.

2. Gerichtliche Durchsetzung

Die Rechte nach dem LADG können auch gerichtlich durchgesetzt und Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung gegenüber der öffentlichen Stelle geltend gemacht werden. Dabei ist zu beachten, dass das LADG zwischen einem Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens (Schadensersatz), wie z.B. finanzielle Verluste, und einem Anspruch auf Entschädigung (Entschädigung) bei Schäden, die keine Vermögensschäden sind, unterscheidet.

Individualklage

Zunächst kann die betroffene Person selbst Schadens- und/oder Entschädigungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde geltend machen. Sollte diese die Ansprüche zurückweisen, kann Klage erhoben werden.

a) Wenn ein Schadensersatzanspruch gerichtlich geltend gemacht werden soll, ist unbedingt der Vorrang des Primärrechtsschutzes gem. § 8 I 2 LADG zu berücksichtigen. Wird dieser Pflicht nicht nachgekommen, ist die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs ausgeschlossen. Dies gilt aber nur dann, sofern ein Schaden überhaupt noch (z.B. durch Aufhebung des diskriminierenden Verwaltungsakts) abgewendet werden kann. Wenn der Schaden also bereits eingetreten ist, kann sofort nach Ablehnung des Anspruchs durch die zuständige Behörde Klage beim Gericht eingereicht werden.

b) Für Entschädigungsansprüche gilt der Vorrang des Primärrechtsschutzes nicht.

Sollte sowohl ein Schadens- als auch einen Entschädigungsanspruch bestehen, können beide zusammen im Wege der objektiven Klagehäufung nach § 260 ZPO in einer Klageschrift eingeklagt werden.

Nun kann Klage beim zuständigen Gericht eingereicht werden. In Berlin ist dies das Landgericht Berlin. Das Gericht wird zunächst prüfen, ob ein Verstoß gegen § 2 oder § 6 LADG vorgelegen hat. Dabei kann die Vermutungsregelung nach § 7 LADG, die eine Beweiserleichterung enthält, helfen. Hiernach reicht es aus, wenn im Prozess Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen. Das Vorliegen der Diskriminierung oder Maßregelung muss dabei nach richterlicher Überzeugung wahrscheinlicher als das Nichtvorliegen sein. Für die Glaubhaftmachung können Indizien vortragen oder eidesstattliche Versicherungen abgegeben werden. Mit einer eidesstattlichen Versicherung wird die Richtigkeit der Diskriminierungsbehauptung beteuert. Gelingt die Glaubhaftmachung, folgt hierauf eine Umkehrung der Beweislast. Das bedeutet, dass es nun bei der öffentlichen Stelle liegt, das Nichtvorliegen einer Diskriminierung oder Maßregelung zu beweisen. Kann das Gericht daraufhin keine Rechtfertigung des Verstoßes nach § 5 LADG feststellen, so ist die Klage begründet und die öffentliche Stelle ist der betroffenen Person zum Schadensersatz bzw. zur Entschädigung verpflichtet.

1-Jahresfrist

Bei der Geltendmachung der Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche muss die Verjährungsfrist von einem Jahr eingehalten werden. Diese Frist beginnt jedoch erst mit Ende des Jahres, in dem die Diskriminierung stattgefunden hat.

Prozessstandschaft

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Klagebefugnis einem verbandsklageberechtigten Antidiskriminierungsverband zu übertragen. Dadurch ermöglicht die betroffene Person dem Verband im eigenen Namen Klage zu erheben und für diese ihre Rechte geltend zu machen.

Voraussetzung für diese sogenannte prozessstandschaftliche Übernahme ist die Zustimmung der betroffenen Person. Diese ist zwingend erforderlich und muss später auf Anforderung des Gerichts in jährlichem Abstand schriftlich oder zu Protokoll des*der Urkundenbeamt*in der Geschäftsstelle erklärt werden. Ohne die Zustimmung erlischt die Klagebefugnis des verbandsklageberechtigten

Antidiskriminierungsverbandes. Schließlich müssen auch alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einer Individualklage vorliegen.

Die Prozessstandschaft könnte vorteilhaft sein, da auf verbandseigene Expertise und Erfahrungen in antidiskriminierungsrechtlichen Fragestellungen zurückgegriffen werden können. Die Liste der verbandsklageberechtigten Verbände kann dieser [Webseite](#) entnommen werden.

Zu beachten ist allerdings, dass keine gesetzliche Verpflichtung der Verbände zur prozessstandschaftlichen Übernahme besteht.

Verbandsklage

Schließlich kann ein verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband nach § 10 LADG bei struktureller oder institutioneller, also bei Diskriminierung, die über die individuelle Betroffenheit hinausgeht, Klage erheben und die Diskriminierung gerichtlich feststellen lassen. Der Verband darf dabei auch präventiv vorgehen, d.h. es muss noch keine Verletzung einer individuellen Person vorliegen bzw. feststellbar sein.

Dafür muss der Verband zunächst gegenüber der öffentlichen Stelle ein Beanstandungsverfahren gem. § 9 II 1 LADG führen. Leistet die Behörde nach der Beanstandung innerhalb von drei Monaten keine Abhilfe, dann ist die Verbandsklage generell beim Verwaltungsgericht zulässig. Hilft die Behörde hingegen ab, so ist sie außerdem dazu verpflichtet, die andauernde diskriminierende Praxis binnen drei Monate abzustellen.

Glossar

Vorrang des Primärrechtsschutzes

Der Vorrang des Primärrechtsschutzes besagt, dass alle Rechtsbehelfe, die dazu dienen, selbst gegen die belastende Maßnahme vorzugehen, ausgeschöpft sein müssen. Das könnten beispielsweise Widerspruch bei der Behörde oder eine Klage vor dem Verwaltungsgericht sein.

Betroffene sollen also zunächst sich selbst gegen die Diskriminierung wehren. Erst wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, soll der Ausgleich der negativen Folgen der diskriminierenden Handlung eingefordert werden können.

Beanstandung

Die Beanstandung ist die schlüssige und in der Regel in Schriftform begründete Erklärung des Verbandes, die Feststellung eines Verstoßes gegen eine Schutzvorschrift des LADG zu begehren.

Abhilfe

Abhilfe ist die verbindliche Erklärung der öffentlichen Stelle gegenüber dem beanstandenden Verband, dass sie i.S.d. Beanstandung gegen § 2 oder § 6 LADG verstoßen hat.

Stand: Februar 2022