

Stellungnahme des DVBS e.V. zum Entwurf des LADG SH (Drs. 20/4529 vom 17.06.2026)

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,
sehr geehrte Damen und Herren,

der DVBS bedankt sich herzlich für die Möglichkeit zur Stellungnahme.
Der DVBS begrüßt den Entwurf der Landesregierung für ein
Landesantidiskriminierungsgesetz (nachfolgend LADG SH).

Wir sind davon überzeugt, dass ein Landesantidiskriminierungsgesetz den
Antidiskriminierungsschutz in Schleswig-Holstein verbessern kann. Wir nehmen zum
LADG wie folgt Stellung:

Der Diskriminierungsschutz darf nicht von der Behördenadresse abhängen – Organisationsneutralität!

Der Geltungsbereich des LADG SH muss sich auf Gemeinden, Kreise und Ämter erstrecken. Der derzeit vorgesehene Ausschluss dieser Körperschaften führt zu einer erheblichen Schutzlücke. Für die von Diskriminierung betroffenen Menschen ist regelmäßig nicht entscheidend, welcher staatliche Aufgabenträger für eine Maßnahme verantwortlich ist. Entscheidend ist vielmehr, dass ihnen der Staat gegenübertritt.

Gerade für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung ist der kommunale Bereich von erheblicher praktischer Bedeutung. Zahlreiche für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe wesentliche Verwaltungsleistungen werden von Gemeinden, Kreisen und Ämtern erbracht. Ein wirksamer Schutz vor staatlicher Diskriminierung muss daher unabhängig von der konkreten Verwaltungsorganisation gewährleistet sein.

Der Geltungsbereich des LADG SH ist so zu fassen, dass er auch Fälle der **Organleihe** umfasst. Das Gesetz sollte grundsätzlich an die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben anknüpfen und nicht an die Zugehörigkeit der handelnden Stelle zur Landesverwaltung.

Das LADG **muss auch für privatrechtlich organisierte Unternehmen** gelten, die vom Land unmittelbar oder mittelbar beherrscht werden, soweit sie öffentliche Aufgaben des Landes wahrnehmen oder Leistungen von erheblicher Bedeutung für die öffentliche Daseinsvorsorge erbringen. Ein bloßer politischer oder gesellschaftsrechtlicher Einfluss des Landes ersetzt keinen individuellen Rechtsschutz.

Echtes Verbandsklagerecht schaffen!

Verwendet eine öffentliche Stelle dauerhaft ein für blinde Menschen nicht zugängliches Online-Verfahren, wäre es weder sachgerecht noch effizient, von jedem einzelnen betroffenen Menschen eine gesonderte Klage zu verlangen. Vielmehr sollte ein hierzu anerkannter Verband die Möglichkeit haben, die diskriminierende Struktur selbst gerichtlich überprüfen zu lassen.

Anerkannte Antidiskriminierungsverbände müssen berechtigt sein, **ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen**, gerichtlich gegen Verwaltungshandeln vorzugehen, wenn dieses über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung hat.

Darüber hinaus ist anerkannten Antidiskriminierungsverbänden die Möglichkeit einzuräumen, mit Zustimmung der betroffenen Person deren individuelle Ansprüche im Wege der **Prozessstandschaft** gerichtlich geltend zu machen.

Eine bloße Befugnis zur Unterstützung Betroffener oder zur außergerichtlichen Beanstandung von Diskriminierungen reicht nicht. Sie gewährleistet **keinen effektiven kollektiven Rechtsschutz** und ist insbesondere bei struktureller oder wiederholter Diskriminierung sowie bei Diskriminierungen, die eine Vielzahl von Menschen mit Behinderungen betreffen, unzureichend.

Verschuldensunabhängige Haftung der öffentlichen Stelle!

Für den Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung muss allein maßgeblich sein, dass eine rechtswidrige Diskriminierung im Verantwortungsbereich der öffentlichen Stelle stattgefunden hat und hierdurch ein ersatzfähiger Schaden oder eine immaterielle Beeinträchtigung entstanden ist. Der Nachweis eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Verhaltens der handelnden Person oder der öffentlichen Stelle darf keine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung sein.

Dies gilt insbesondere für Diskriminierungen aufgrund einer unterlassenen oder unzureichenden Barrierefreiheit. Menschen mit Behinderungen dürfen nicht zusätzlich das Verschulden einer öffentlichen Stelle für eine Barriere nachweisen müssen, für deren Beseitigung die öffentliche Stelle verantwortlich ist.

Stärkere Vermutungs- und Beweislastregel!

Die derzeit in § 9 LADG SH vorgesehene Regelung trägt dem strukturellen Informations- und Machtungleichgewicht zwischen den betroffenen Personen und den öffentlichen Stellen nicht hinreichend Rechnung. Von Diskriminierung betroffene Menschen haben regelmäßig keinen Zugang zu den behördeninternen Informationen, Entscheidungsgrundlagen und Kommunikationsvorgängen, die für den Nachweis einer Diskriminierung von entscheidender Bedeutung sein können.

Der DVBS fordert daher eine Regelung nach dem Vorbild des § 22 AGG: Werden Indizien bewiesen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, muss die öffentliche Stelle die Beweislast dafür tragen, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt.

Darüber hinaus ist eine ausdrückliche gesetzliche Vermutungsregel für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung vorzusehen. **Verletzt eine öffentliche Stelle eine für sie geltende gesetzliche Verpflichtung zur Barrierefreiheit und führt diese Verletzung zu einer Benachteiligung eines Menschen mit Behinderung, muss vermutet werden, dass die Benachteiligung wegen der Behinderung erfolgt ist.** Dies muss auch für das Unterlassen gebotener Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit gelten.

Eine solche Regelung ist erforderlich, weil die betroffene Person regelmäßig lediglich die konkrete Barriere und die daraus resultierende Benachteiligung wahrnehmen kann, während die für die Beurteilung der Diskriminierung maßgeblichen Informationen im Verantwortungs- und Herrschaftsbereich der öffentlichen Stelle liegen.

Der DVBS fordert daher, die Beweislastregel des § 9 LADG SH grundlegend zu überarbeiten und insbesondere eine Vermutungsregel für eine behinderungsbedingte Diskriminierung bei Verstößen gegen gesetzliche Barrierefreiheitsverpflichtungen aufzunehmen.

Keine verkürzte Sonderfrist!

Der DVBS fordert, § 8 Abs. 4 LADG SH dahingehend zu ändern, dass für Ansprüche nach § 8 Abs. 1 bis 3 die **regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist** gilt.

Eine Sonderverjährungsfrist von lediglich einem Jahr wird dem Erfordernis eines effektiven Diskriminierungsschutzes nicht gerecht. Betroffene müssen ausreichend Zeit haben, die Diskriminierung zu erkennen, Beratung in Anspruch zu nehmen, erforderliche Informationen zu beschaffen und eine außergerichtliche oder gerichtliche Rechtsdurchsetzung vorzubereiten.

Dies gilt in besonderem Maße für Menschen mit Behinderungen, die bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte zusätzlich mit Barrieren konfrontiert sein können. Die allgemeine dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB bietet hierfür einen angemessenen und im deutschen Recht etablierten Maßstab.

Eigenständiger Auskunftsanspruch und LADG-Ombudsstelle!

Betroffene müssen in die Lage versetzt werden, die tatsächlichen und rechtlichen Grundlagen einer möglichen Diskriminierung zu erkennen und ihre Rechte wirksam durchzusetzen. Hierzu benötigen sie Zugang zu den Informationen, die sich regelmäßig allein im Herrschaftsbereich der öffentlichen Stelle befinden. Der Auskunftsanspruch muss sich insbesondere auf maßgebliche Entscheidungsgründe,

angewandte Kriterien, interne Prüfungen und die Erfüllung gesetzlicher Gleichstellungs- und Barrierefreiheitsverpflichtungen erstrecken.

Darüber hinaus fordert der DVBS, die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein mit den für die Umsetzung des LADG SH erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen sowie mit eigenständigen gesetzlichen Befugnissen auszustatten. Sie sollte als unabhängige LADG-Ombudsstelle Beschwerden entgegennehmen, Betroffene beraten, Sachverhalte aufklären, Stellungnahmen und Auskünfte einholen, Akteneinsicht nehmen, Sachverständige hinzuziehen, auf gütliche Einigungen hinwirken und Handlungsempfehlungen sowie Beanstandungen gegenüber öffentlichen Stellen aussprechen können.

Die öffentlichen Stellen des Landes müssen verpflichtet werden, die Ombudsstelle bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und ihr die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Ombuds- und Beratungsangebote sind **umfassend barrierefrei** auszugestalten. Dies schließt insbesondere die digitale Barrierefreiheit sämtlicher Kommunikations- und Antragswege sowie die Zugänglichkeit von Informationen und Dokumenten für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderungen ein.

Intersektionelle Diskriminierung wirksam erfassen!

Der DVBS begrüßt, dass der Gesetzentwurf die Möglichkeit einer Diskriminierung aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Diskriminierungsmerkmale anerkennt. Dies ist ein wichtiger Schritt über eine rein eindimensionale Betrachtung von Diskriminierung hinaus.

Intersektionelle Diskriminierung darf jedoch nicht lediglich als das gleichzeitige Vorliegen mehrerer, voneinander unabhängig zu betrachtender Diskriminierungsmerkmale verstanden werden. Sie kann vielmehr dadurch gekennzeichnet sein, dass sich mehrere Merkmale miteinander verschränken und gerade in ihrem Zusammenwirken eine eigenständige Form der Benachteiligung hervorbringen. Die konkrete Diskriminierung lässt sich dann nicht sinnvoll auf ein einzelnes Merkmal zurückführen.

Dies lässt sich an einem fiktiven, aber realistischen Beispiel einer blinden Frau verdeutlichen:

Eine blinde Frau wendet sich an eine öffentliche Stelle, mit der Absicht, für sich eine Verwaltungsleistung in Anspruch zu nehmen. Sie will sich dort zunächst beraten lassen. Die zuständigen Beschäftigten wenden sich jedoch wiederholt nicht an sie selbst, sondern an ihre männliche Begleitperson. Der Frau wird vermittelt, dass sie aufgrund ihrer Blindheit bestimmte Angelegenheiten nicht selbstständig beurteilen oder entscheiden könne und deshalb die Unterstützung eines Mannes benötige.

Solch ein Fall lässt sich nicht angemessen erfassen, wenn isoliert gefragt wird, ob die Frau wegen ihrer Behinderung oder wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Die konkrete Benachteiligung kann gerade aus dem Zusammenwirken behindertenbezogener und geschlechtsspezifischer Vorstellungen entstehen: Die Blindheit wird mit der Vorstellung verbunden, dass eine Frau weniger selbstständig, besonders schutzbedürftig oder gerade auf männliche Unterstützung angewiesen sei. Die Benachteiligung ist nicht lediglich die Summe einer Diskriminierung „wegen der Behinderung“ und einer weiteren Diskriminierung „wegen des Geschlechts“. Die spezifische Diskriminierung erfolgt aufgrund der Verschränkung beider Merkmale. Dasselbe Prinzip, jedoch mit einer höheren Vulnerabilität einhergehend, gilt im Falle von intergeschlechtlichen, nichtbinären sowie trans- oder agender Personen mit Blindheit.

Diese Verschränkungen müssen legislativ bei der Beweiswürdigung und Beweislast, der Prüfung der Rechtfertigung, der Bewertung des Schweregrads der Diskriminierung sowie schlussendlich bei der Bemessung von Schadensersatz und Entschädigung adressiert werden. Eine ausdrückliche Klarstellung im Gesetzestext ist an den entsprechenden Stellen unabdingbar. Sich stattdessen auf richterliche Rechtsfortbildung zu verlassen, wäre aufgrund der Evidenz in der Diskriminierungsforschung (vgl. nur Kimberlé Crenshaw) Ausdruck einer lückenhaften Gesetzgebung. Gerade weil die konkrete Anwendung des Diskriminierungsverbots für die Betroffenen vorhersehbar und rechtssicher sein muss, sollte das Gesetz ausdrücklich klarstellen, dass auch das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsmerkmale erfasst ist und bei der rechtlichen Bewertung berücksichtigt werden muss.

Marburg, 19.08.2026