

## **Änderungsantrag**

der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

zur Vorlage – zur Beschlussfassung –

### **Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) – Drucksache 18/1996 -**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Die Vorlage – zur Beschlussfassung – Drucksache 18/1996 – wird mit folgenden Änderungen angenommen:

#### **„Zu Artikel 1**

#### **Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)**

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) § 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

bb) Absatz 2 wird aufgehoben.

b) In § 2 werden nach dem Wort „rassistischen“ die Wörter „und antisemitischen“ eingefügt.

c) § 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 11“ ersetzt.

bb) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Soweit es Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt oder gemeinsame Einrichtungen mit dem Bund nach Artikel 91e des Grundgesetzes betreibt, wirkt es darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch entsprechend angewendet werden.“

d) In § 7 wird nach der Angabe „§ 6“ das Wort „überwiegend“ eingefügt.

e) § 9 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 9

#### **Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage**

- (1) Ein nach § 10 berechtigter Verband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage auf Feststellung erheben und geltend machen, dass Verwaltungsakte, Allgemeinverfügungen oder sonstiges Verwaltungshandeln gegen § 2 oder § 6 verstoßen, sofern eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung vorliegt.
- (2) Eine Verbandsklage nach Absatz 1 ist nur zulässig, wenn der nach § 10 berechnigte Verband einen Verstoß gegenüber der öffentlichen Stelle beanstandet hat. Die Klage darf nicht vor Ablauf von drei Monaten nach der Beanstandung erhoben werden. Sie ist unzulässig, wenn die öffentliche Stelle Abhilfe geschaffen hat. Die öffentliche Stelle unterrichtet die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung über den Ausgang des Beanstandungsverfahrens.
- (3) Mit der Behauptung eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6 kann anstelle der klagebefugten Person und mit ihrem Einverständnis ein nach § 10 berechtigter Verband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, gerichtlichen Rechtsschutz beantragen. In diesem Fall müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die klagebefugte Person selbst vorliegen.

Das Einvernehmen nach Satz 1 ist erstmals bei Klageerhebung und sodann jährlich auf gerichtliche Anforderung schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle durch die klagebefugte Person zu erklären. Wird das Einvernehmen nicht innerhalb gerichtlich gesetzter Frist erklärt, entfällt die Klagebefugnis des nach § 10 berechtigten Verbandes.

(4) Eine Verbandsklage ist nicht statthaft, wenn die Maßnahme aufgrund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.“

f) § 10 wird aufgehoben.

g) § 11 wird § 10 und in Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „der §§ 9 und 10“ durch die Angabe „des § 9“ ersetzt.

h) § 12 wird § 11 und in Absatz 4 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend.“

i) § 13 wird § 12.

j) § 14 wird § 13 und in Satz 2 Nummer 6 wird die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 11“ ersetzt.

k) § 15 wird § 14.

## **Zu Artikel 2**

### **Änderung des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes**

2. In Artikel 2 werden die Wörter „den §§ 11 Absatz 4, 14 und 15“ durch die Wörter „§ 10 Absatz 4, § 13 und § 14“ ersetzt.

## ***Begründung***

Im Hinblick auf die konkreten Änderungen am Gesetzentwurf ist auszuführen:

### **Artikel 1**

#### **zu § 1: Ziel des Gesetzes**

Der Absatz 2 ist bereits in der Zielformulierung des Absatzes 1 enthalten und muss deshalb nicht zwingend Eingang in den Gesetzestext finden. Bereits Absatz 1 macht deutlich, dass der parlamentarische Gesetzgeber ausdrücklich vorsieht, dass sich das Land Berlin gesellschaftlichen Ausgrenzungen und Stigmatisierungen entgegensetzt, um eine gleichberechtigte Teilhabe in einer weltoffenen, solidarischen und vielfältigen Gesellschaft zu verwirklichen. Denn gesellschaftliche Ausgrenzung und Stigmatisierung bedingen Diskriminierung und sind gleichzeitig Folgen von Diskriminierung, welchen das Land Berlin dezidiert entgegenzuwirken anstrebt.

#### **zu § 2: Diskriminierungsverbot**

Die explizite Nennung antisemitischer Zuschreibung in § 2 unterstreicht, dass Antisemitismus ein spezifisches historisches und soziales Phänomen ist und sich insofern von anderen Formen der Diskriminierung unterscheidet.

Grundlegend für das Verständnis von Antisemitismus ist die Arbeitsdefinition Antisemitismus der Internationalen Allianz für Holocaust-Gedenken (IHRA-Arbeitsdefinition). Diese Arbeitsdefinition in ihrer durch die Bundesregierung erweiterten Form wurde im März 2019 mit dem Landeskonzept zur Weiterentwicklung der Antisemitismus-Prävention verabschiedet und bildet die Grundlage des Berliner Verwaltungshandelns zur Auseinandersetzung mit Antisemitismus.

#### **zu § 3: Geltungsbereich**

Die Änderungen in Absatz 2 orientieren sich an den entsprechenden Regelungen des LGG (vgl. § 1a LGG) und damit an aktueller Berliner Gleichstellungspolitik.

Das Land Berlin wird bei Unternehmen, bei denen es Mehrheitsbeteiligungen hält, sicherstellen, dass die Regelungen des Landesantidiskriminierungsgesetzes eingehalten bzw. entsprechend umgesetzt werden. Eine entsprechende Umsetzung bedeutet, dass die gesetzlichen Regelungen grundsätzlich so umgesetzt werden sollen, wie dies auch von den

öffentlichen Stellen nach § 3 Absatz 1 gefordert wird. Dabei sollen allerdings die Gegebenheiten des Unternehmens, insbesondere privatrechtliche Regelungen, berücksichtigt werden. Somit kann in einzelnen Bereichen beispielsweise eine an gesellschaftsrechtliche Regelungen angepasste Umsetzung erforderlich sein.

Die konkrete Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des Landesantidiskriminierungsgesetzes kann zum einen durch die vom Land Berlin gestellten Aufsichtsratsmitglieder gewährt werden. Zum anderen können die für die jeweilige Beteiligung zuständige Senatsverwaltung sowie die dazugehörigen Fachverwaltungen Rundschreiben, Leitlinien und Merkblätter erlassen, um die entsprechende Anwendung des Landesantidiskriminierungsgesetzes in den Unternehmen mit Beteiligungsmehrheit in geeigneter Weise sicherzustellen.

Das Land Berlin wird darüber hinaus dazu verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass die Vorgaben dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin nicht mehrheitlich beteiligt ist, beachtet werden. Auch dies fällt insbesondere in den Verantwortungsbereich der für die Beteiligung zuständigen Senatsverwaltung, der entsprechenden Fachverwaltungen sowie der vom Land gestellten Aufsichtsratsmitglieder.

#### **zu § 7: Vermutungsregelung**

Die Änderung in § 7 ist eine Konkretisierung des Beweismaßes und hat eine klarstellende Funktion. Der Begriff der „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ entspricht dem Prüfungsmaßstab, den die Zivil- und die Verwaltungsgerichtsbarkeit an die Glaubhaftmachung anlegt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 29.7.2003 - 2 BvR 311/03, NVwZ 2004, 95; BGH, Beschluss vom 27.9.2016 – XI ZB 12/14, NJW-RR 2017, 308). Eine Behauptung ist erst dann glaubhaft gemacht, wenn eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass sie zutrifft. Nach richterlicher Überzeugung muss das Vorliegen eines Verstoßes nach § 2 oder § 6 daher zu mehr als 50 Prozent wahrscheinlich sein. Die Vermutungsregelung lässt zudem das Dienst- und Beschäftigungsverhältnis, also insbesondere auch das Disziplinarrecht und die herkömmliche Beweislastverteilung, unberührt. Das weitere behördeninterne Verfahren in Bezug auf Beschäftigte, gegen die eine Diskriminierungsbeschwerde erhoben wird, soll landeseinheitlich in einer Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat des Landes Berlin geregelt werden.

**zu § 9: Antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage und zu § 10: Wahrnehmung von Rechten Einzelner durch verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände**

Aus gesetzessystematischen Gründen sind die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Verbandsklagen in einer Vorschrift zu regeln. § 10 ist daher aufzuheben und in § 9 Absatz 3 ist das Recht eines nach diesem Gesetz berechtigten Verbandes, Ansprüche der klagebefugten Person im eigenen Namen geltend zu machen, aufzunehmen. Zum Schutz der von Diskriminierung betroffenen Person ist klarzustellen, dass sie an das Einvernehmen nach § 9 Absatz 3 Satz 1 nicht bis zum Abschluss des gerichtlichen Verfahrens gebunden ist. Aus diesem Grund hat sie das Einvernehmen bei Klageerhebung und sodann jährlich gegenüber dem Gericht zu erklären.

**zu § 11: Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt**

Die Ergänzungen in § 11 Absatz 4 sind dem Umstand geschuldet, dass Vorgesetzten und Personen in Leitungsfunktionen eine maßgebliche Rolle bei der Umsetzung der Grundlagen und Zielsetzungen des Landesantidiskriminierungsgesetzes zukommt. Ihnen kommt somit eine besonders bedeutende Rolle bei der Implementierung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu. Zudem sind sie mit dafür verantwortlich, dass die vorhandenen diskriminierenden Strukturen im Verantwortungsbereich der öffentlichen Hand abgebaut und der Antidiskriminierungsschutz ausgebaut werden. Um diesen Aufgaben möglichst qualifiziert nachkommen zu können, ist die Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Personen in Leitungsfunktionen deshalb verpflichtend.“

Berlin, den 15. März 2020