

Landtag Brandenburg

6. Wahlperiode

Drucksache 6/4492

Gesetzentwurf

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Gesetz zur Antidiskriminierung im Land Brandenburg
(Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG Bbg)**

Gesetzentwurf

Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Gesetz zur Antidiskriminierung im Land Brandenburg (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG Bbg)

A. Problem

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat der Bundesgesetzgeber vier europäische Richtlinien (RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG) in deutsches Recht umgesetzt, deren Zweck es ist, Diskriminierungen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich zu bekämpfen. Da sich die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes jedoch auf die Erwerbstätigkeit (im privaten und öffentlichen Bereich) und den Privatrechtsverkehr beschränkt, wurden die europäischen Richtlinien für den öffentlichen Bereich in Deutschland teilweise noch nicht umgesetzt (insbesondere die RL 2004/113/EG und die RL 2000/43/EG). Dies führt beispielsweise dazu, dass Menschen sich zwar gegen eine/n diskriminierende/n Vermieter/in zur Wehr setzen können, nicht aber gegen eine/n diskriminierende/n Lehrer/in oder eine diskriminierende/n Behördenmitarbeiter/in. Zwar sieht Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz ein Diskriminierungsverbot gerade für den öffentlichen Bereich vor. Konkrete Regelungen zu dessen Ausgestaltung, die die europäischen Richtlinien vorschreiben, wie etwa zur Beteiligung von Verbänden beim Rechtsschutz, zur Beweislast, zum Schutz vor Viktimisierung und die Festlegung abschreckender Sanktionen fehlen bei öffentlich-rechtlichem Handeln außerhalb des Bereichs Erwerbstätigkeit jedoch bis heute.

Neben den europäischen Vorgaben und dem Grundgesetz verbietet auch das Brandenburger Landesrecht Diskriminierungen und fordert daneben positive Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit. Gemäß Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg darf niemand wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden. Mit der sog. Antirassismus-Novelle hat sich das Land Brandenburg im Jahr 2013 zudem durch die Einfügung des Artikels 7a (Schutz des friedlichen Zusammenlebens) weit über einen unverbindlichen Appell hinaus zu antirassistischer Aktivität verpflichtet. Auch das Landesintegrationskonzept 2014 sieht eine Überprüfung vor, wie nach dem Beitritt des Landes Brandenburgs zur sogenannten „Koalition gegen Diskriminierung“ 2011 das Thema Diskriminierungsschutz in den Verfahren der Landesverwaltung als Querschnittsaufgabe verankert werden kann.

B. Lösung

Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz werden die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG für den öffentlichen Bereich im Land Brandenburg umgesetzt. Es konkretisiert zudem Aufträge aus der Verfassung an das Land Brandenburg zum

Schutz vor Ungleichbehandlungen. Über das im ersten Abschnitt geregelte Diskriminierungsverbot hinaus, das in Abschnitt 2 und 4 konkretisiert und durch Maßnahmen zu seiner Durchsetzung (Maßregelungsverbot, Sanktionen, Beweislastregelung, Prozessstandschaft und Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände) flankiert wird, enthält es in Abschnitt 3 „positive Maßnahmen“. Dazu gehören neben der Verpflichtung der Landesverwaltung zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt auch Pflichten für Unternehmen und Organisationen, die staatliche Aufträge ausführen oder staatliche Leistungen in Anspruch nehmen wollen. Der Entwurf ergänzt hier die aus den §§ 14, 15 Landesgleichstellungsgesetz bereits bestehenden Instrumente des Vergaberechts um die in Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg genannten Merkmale und weitere Maßnahmen. Das in § 1 genannte Ziel, Diskriminierungen zu bekämpfen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern, ist schließlich Auftrag der bereits bestehenden Landesstelle für Chancengleichheit- Brandenburg, deren Struktur, Aufgaben und Befugnisse im fünften Abschnitt gesetzlich geregelt werden.

C. Rechtsfolgenabschätzung

I. Erforderlichkeit

Das Landesantidiskriminierungsgesetz ist erforderlich, um Vorgaben des europäischen Rechts sowie Zielsetzungen des Landes Brandenburgs für einen verbesserten Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung umzusetzen.

II. Zweckmäßigkeit

Das Landesantidiskriminierungsgesetz ist geeignet, Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen und eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller in Brandenburg lebender Menschen zu ermöglichen, indem es ein Diskriminierungsverbot mit konkreten Sanktionsmöglichkeiten im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns außerhalb der Erwerbstätigkeit und damit über den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinaus einführt. Das Landesantidiskriminierungsgesetz adressiert dabei über das Landesgleichstellungsgesetz und das brandenburgische Behindertengleichstellungsgesetz hinaus auch Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Sprache, Nationalität, sozialen Herkunft, aufgrund ihres Lebensalters oder aus rassistischen Gründen diskriminiert werden. Zudem sieht es weitergehende Maßnahmen zur aktiven Bekämpfung von Ungleichbehandlungen vor. Indem es Antidiskriminierungsverbänden sowie der Landesstelle für Chancengleichheit- Brandenburg bestimmte Befugnisse und Rechte einräumt, die bereits bestehende Möglichkeiten konkretisieren und erweitern, wird dem Antidiskriminierungsschutz in Brandenburg zu mehr Durchsetzungskraft verholfen.

III. Auswirkungen auf Bürger, Wirtschaft und Verwaltung

Durch die gesetzliche Verankerung konkreter Pflichten zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit sowohl für die Landesverwaltung als auch für Unternehmen, die staatliche Aufträge ausführen, wird ein stärkeres Bewusstsein für Gleichberechtigung und der Wertschätzung von Vielfalt in

Wirtschaft und Verwaltung geschaffen. Es ist zugleich ein Signal an die Bürgerinnen und Bürger dafür, dass sich das Land Brandenburg gegen alle diskriminierenden, rassistischen und ausgrenzenden Bestrebungen wendet, indem es sich selbst ein Landesantidiskriminierungsgesetz gibt.

D. Zuständigkeiten

Zuständig ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Gesetzentwurf für ein

Gesetz zur Antidiskriminierung im Land Brandenburg

(Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG)¹⁾

Vom ...

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel und Grundsatz des Gesetzes, sachlicher Geltungsbereich

(1) Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

(2) Niemand darf durch öffentlich-rechtliches Handeln wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, des Lebensalters und aus rassistischen Gründen diskriminiert werden.

(3) Darüber hinaus wirken die in § 2 genannten Personen auf die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in Absatz 2 genannten Gründe hin und fördern die tatsächliche Durchsetzung von Chancengleichheit.

(4) Die Geltung sonstiger Diskriminierungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

§ 2

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für das Land einschließlich der Gerichte, des Landesrechnungshofes und des Landtages, sofern diese Verwaltungstätigkeit wahrnehmen. Es gilt auch für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.

¹⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und der Richtlinie 2004/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

(2) Dieses Gesetz gilt für die Gemeinden, Ämter und Landkreise sowie für die Zweckverbände, die kommunalen Anstalten und die gemeinsamen kommunalen Anstalten und alle weiteren der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(3) Soweit das Land unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen des Abschnitts 3 (Positive Maßnahmen) eingehalten werden.

Abschnitt 2

Formen der Diskriminierung, Sanktionen

§ 3

Formen der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 Abs. 2 genannten Grundes bei der Diskriminierung nur annimmt. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit den in § 1 Abs. 2 genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus den in § 1 Abs. 2 genannten Gründen gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.

§ 4

Zulässige Ungleichbehandlung

(1) Eine Ungleichbehandlung wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe ist zulässig, wenn damit ein überragend wichtiges Gemeinwohlinteresse verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist. Ein überragend wichtiges Gemeinwohl ist insbesondere die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe.

(2) Ungleichbehandlungen wegen des Lebensalters und der sozialen Herkunft oder Stellung sind zulässig, wenn damit ein sachlicher Grund verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist.

(3) Erfolgt eine Ungleichbehandlung wegen mehrerer der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe, so kann diese nach den Absätzen 1 und 2 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt, derentwegen die Ungleichbehandlung erfolgt.

§ 5

Maßregelungsverbot

(1) Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten dieses Gesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen das Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. Gleiches gilt für Personen, die andere Personen hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder als Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch betroffene Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Regelung zur Beweislast in § 10 gilt entsprechend.

§ 6

Sanktionen

(1) Bei einem Verstoß gegen § 1 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 und 2 ist die Körperschaft, Anstalt oder Stiftung, in deren Dienst die Person steht, die die Diskriminierung begangen hat, verpflichtet, der diskriminierten oder gemäßregelten Person den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Hat die diskriminierende oder maßregelnde Person für die Behörde einer anderen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung gehandelt, so ist die andere Körperschaft, Anstalt oder Stiftung ausgleichspflichtig.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Anspruch ist so zu bemessen, dass die Diskriminierung wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sanktioniert wird. Dabei sind insbesondere die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person zu berücksichtigen.

(3) Auf eine Vereinbarung, die von dem Diskriminierungsverbot abweicht, kann sich die oder der Diskriminierende nicht berufen.

(4) Die Ansprüche nach Absatz 1 und 2 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem die diskriminierte oder gemäßregelte Person von dem Schaden und dem zum Ausgleich Verpflichteten Kenntnis erlangt, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in dreißig Jahren von dem Eintritt des diskriminierenden Ereignisses an.

(5) Ansprüche, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.

(6) Für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ist der ordentliche Rechtsweg gegeben.

(7) Diskriminierungen sind Dienstpflichtverletzungen.

Abschnitt 3

Positive Maßnahmen

§ 7

Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

(1) Die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit ist durchgängiges Leitprinzip und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der in § 2 genannten Personen zu berücksichtigen (Diversity-Folgenabschätzung).

(2) Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(3) Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz sind für alle Beschäftigten durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Bei Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem geschätzten Auftragswert von über 50 000 Euro einschließlich der Umsatzsteuer sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben,

1. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten,

2. Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit durchzuführen und umzusetzen.

(2) Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt und Umfang der Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 2, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

Gewährung staatlicher Leistungen

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 50 000 Euro einschließlich der Umsatzsteuer von der Verpflichtung des Leistungsempfängers abhängig zu machen

1. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten,

2. Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit durchzuführen und umzusetzen.

(2) Bewilligungsbescheide sind mit einer entsprechenden Auflage zu versehen. In Zuwendungs- und Leistungsverträgen sind entsprechende Verpflichtungen festzuschreiben.

(3) Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(4) § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.

Abschnitt 4

Rechtsschutz

§ 10

Beweislast

Ist streitig, ob eine Person unmittelbar oder mittelbar wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe diskriminiert worden ist, so trifft die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes vorgelegen hat. Für Belästigungen und sexuelle Belästigungen gilt § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz entsprechend.

§ 11

Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände

(1) Die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg führt eine Liste qualifizierter Antidiskriminierungsverbände. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Amtsblatt bekannt gemacht.

(2) In die Liste werden auf Antrag Antidiskriminierungsverbände i. S. d. § 23 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz eingetragen, die ihren Sitz in Brandenburg haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. In die Liste werden von Amts wegen Antidiskriminierungsverbände i. S. d. § 23 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz eingetragen, die mit Landesmitteln gefördert werden. Die Eintragung in die Liste erfolgt unter Angabe von Namen, Anschrift, Registergericht, Registernummer und satzungsmäßigem Zweck. Sie ist mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, wenn

1. der Verband dies beantragt oder

2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlagen oder weggefallen sind.

(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der der Antragstellerin oder dem Antragsteller zuzustellen ist. Die Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg erteilt den Verbänden auf Antrag eine Bescheinigung über ihre Eintragung in die Liste. Sie bescheinigt auf Antrag Dritten, die daran ein rechtliches Interesse haben, dass die Eintragung eines Verbands in die Liste aufgehoben worden ist.

(4) Das für Antidiskriminierung zuständige Mitglied der Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.

§ 12

Rechtsschutz durch Verbände

(1) Wird eine Person in ihren Rechten aus § 1 Abs. 2 oder § 5 Abs. 1 oder 2 verletzt, kann an ihrer Stelle und mit ihrem Einvernehmen ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, Rechtsschutz beantragen.

(2) Alle Verfahrensvoraussetzungen müssen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die diskriminierte Person selbst vorliegen.

§ 13

Verbandsklagerecht

(1) Ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage erheben auf Feststellung, dass gegen das Diskriminierungsverbot des § 1 Abs. 2 oder das Maßregelungsverbot des § 5 Abs. 1 oder 2 verstoßen wurde.

(2) Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, ist die Verbandsklage nur zulässig, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.

Abschnitt 5**Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg**

§ 14

Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg

(1) Bei dem für Antidiskriminierung zuständigen Ministerium wird eine Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg eingerichtet. Sie ist ressortübergreifend und fachlich eigenständig tätig.

(2) Der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des für Antidiskriminierung zuständigen Ministeriums in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

(3) Wer der Ansicht ist, wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe diskriminiert oder nach § 5 Absatz 1 oder 2 gemäßregelt worden zu sein, kann sich an die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg wenden. Dies gilt auch für Dienstkräfte der Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen, ohne dass der Dienstweg einzuhalten ist.

Leitung der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

(1) Die Landesregierung bestimmt auf Vorschlag des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Landesregierung eine Person zur Leitung der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg. Die Leitung wird für die Dauer von fünf Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. Erneute Berufungen sind zulässig.

(2) Die Leitung ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Befugnisse unabhängig und unterliegt keinen Weisungen. Sie unterliegt der Dienstaufsicht des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Landesregierung, soweit diese die Unabhängigkeit des Amtes nicht berührt.

Aufgaben der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

(1) Die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg nimmt vor allem folgende Aufgaben wahr:

1. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Sensibilisierung für und zur Prävention vor Diskriminierung,
3. Lokalisierung und Abbau struktureller Diskriminierungen,
4. Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung einer bedarfsgerechten, effizienten und niedrighschwelligigen Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur,
5. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen.

(2) Zur Umsetzung dieser Aufgaben entwickelt die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg entsprechende Konzepte, Strategien und Maßnahmen und kann Maßnahmen, insbesondere zur Durchführung der Diversity-Folgenabschätzung und der Vermittlung von Diversity-Kompetenz gegenüber anderen Ministerien anregen.

(3) Die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg legt dem Landtag alle zwei Jahre einen Bericht über ihre Tätigkeit vor und gibt Empfehlungen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen sowie zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

(4) Die Zuständigkeiten der oder des Integrationsbeauftragten, der oder des Landesbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen und Männern und der oder des Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen bleiben unberührt. Sie sollen bei Diskriminierungen aus mehreren der in § 1 Abs. 2 genannten Gründen mit der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg zusammenarbeiten.

Befugnisse der Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg

(1) Die in § 2 genannten Personen sind verpflichtet, die Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

(2) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 16 beteiligen die Ministerien die Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg bei allen Gesetzes-, Verwaltungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, indem sie ihr die Ergebnisse der Diversity-Folgenabschätzung (§ 7 Abs. 1) rechtzeitig vor der Beschlussfassung innerhalb der Ministerien zuleiten. Die Leitung erhält in diesem Zusammenhang die Gelegenheit zur Stellungnahme.

(3) Stellt die Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes fest, so fordert sie

1. bei Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen des Landes das zuständige Mitglied der Landesregierung, im Übrigen die Präsidentin oder den Präsidenten des Landtages, die Präsidentin oder den Präsidenten des Rechnungshofs, die oder den Landesbeauftragten für das Recht auf Datenschutz und Akteneinsicht Brandenburg oder die oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur,

2. bei den Landkreisen die Landrätin oder den Landrat,

3. bei den Gemeinden die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister,

4. bei den amtsangehörigen Gemeinden und Ämtern die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor,

5. bei den Zweckverbänden die Verbandsvorsteherin oder der Verbandsvorsteher,

6. bei den kommunalen Anstalten und den gemeinsamen kommunalen Anstalten der Vorstand,

7. bei den landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts den Vorstand oder das sonst vertretungsberechtigte Organ

innerhalb einer von ihr zu bestimmenden Frist zur Stellungnahme auf und kann diese beanstanden. Mit der Beanstandung können Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur Verbesserung der Umsetzung des Verbots der Diskriminierung verbunden werden. Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die auf Grund der Beanstandung getroffen worden sind. In den Bereichen, in denen die unter Nr. 1 genannten Beauftragten unabhängig und weisungsfrei tätig werden, dürfen keine Beanstandungen ausgesprochen werden.

10

§ 18

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Potsdam, den [Datum der Ausfertigung]

Die Präsidentin des Landtages Brandenburg

Britta Stark

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat der Bundesgesetzgeber vier europäische Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt, deren Zweck es ist, Diskriminierungen „aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (RL 2000/43/EG), „wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ (RL 2000/78/EG) und des Geschlechts (RL 76/207/EWG i. d. F. der RL 2002/73/EG inzwischen aufgegangen in RL 2006/54/EG, RL 2004/113/EG) zu bekämpfen. Die Richtlinien enthalten ein – weitgehend übereinstimmendes – Instrumentarium zur Durchsetzung der Diskriminierungsverbote, unterscheiden sich aber hinsichtlich ihres Anwendungsbereichs, der im Fall der RL 2000/78/EG nur die Erwerbstätigkeit, bei RL 2006/54/EG darüber hinaus die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, bei RL 2004/113/EG (nur) die Bereitstellung (bestimmter) Güter und Dienstleistungen und bei RL 2000/43/EG alle in § 2 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Bereiche umfasst. Übereinstimmend gelten alle Richtlinien schließlich gleichermaßen für Personen in öffentlichen wie in privaten Bereichen einschließlich öffentlicher Stellen. Da sich die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes jedoch auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, bleibt festzuhalten, dass die RL 2000/43/EG und RL 2004/113/EG für den öffentlichen Bereich in Deutschland nicht vollständig umgesetzt wurden. So ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beispielsweise weder auf Auswahlentscheidungen von Hochschulen noch auf die Tätigkeit von Behörden und Schulen anwendbar. Eine Umsetzung durch den Bund war angesichts der fehlenden Gesetzgebungszuständigkeit etwa im Bereich der schulischen Bildung hier auch gar nicht möglich, sondern ist Pflicht der Länder.

Auch das Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 3 und die Landesverfassung verbieten Ungleichbehandlungen. Gemäß Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg darf niemand wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden. Ein Verweis auf die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote reichen für eine ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinien jedoch nicht aus: Bei öffentlich-rechtlichem Handeln außerhalb des Bereichs Erwerbstätigkeit fehlt es bis heute an den erforderlichen Regelungen zur Beteiligung von Verbänden beim Rechtsschutz, zur Beweislast, zum Schutz vor Viktimisierung und an der Festlegung abschreckender Sanktionen. Ausnahmen bilden vereinzelt Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz (z. B. sieht § 9a einen Schutz vor Viktimisierung bei sexueller Belästigung vor) und im Brandenburgischen Behindertengleichstellungsgesetz (z.B. sieht § 12 die Möglichkeit der Verbandsklage vor).

Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz werden die Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG für den öffentlichen Bereich im Land Brandenburg umgesetzt. Neben den unionsrechtlich gebotenen Vorgaben zur Durchsetzung des Verbots von

Diskriminierungen wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft (vgl. RL 2000/43/EG) sowie des Geschlechts (vgl. RL 2004/113/EG) sollen im Landesantidiskriminierungsgesetz zudem den weiteren in Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg genannten Diskriminierungsverboten Rechnung getragen werden, etwa dem Verbot von Diskriminierung wegen der sexuellen Identität, der sozialen Herkunft oder Stellung, der Behinderung sowie der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung.

B. Besonderer Teil

zu § 1: Ziel und Grundsatz des Gesetzes

Nach Absatz 1 ist Ziel des Gesetzes über den Schutz des Einzelnen vor Diskriminierung und entsprechende Unterstützungsangebote hinaus auch die Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt sowie eine Politik der Chancengleichheit. Beide Ziele stehen gleichberechtigt nebeneinander und leiten Interpretation und Anwendung des Landesantidiskriminierungsgesetzes.

Absatz 2 verbietet im Geltungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes (vgl. § 2) Diskriminierungen wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, des Lebensalters und aus rassistischen Gründen.

Studien zu Intersektionalität zeigen, dass Diskriminierung nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen „Grund“ bezogen geschieht, sondern in komplexen Formen existiert und erlebt wird. Die Verbindung der Kategorien mit einem „und“ (statt mit einem „oder“ wie in Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg) soll deren Verschränkung zum Ausdruck bringen und für die Mehrdimensionalität von Diskriminierungen sensibilisieren. Auch wenn mehrdimensionale Diskriminierung eher die Regel als die Ausnahme bildet, erfasst das Diskriminierungsverbot auch die Ausnahme, so dass auch Diskriminierungen wegen jedes einzelnen Grundes untersagt sind.

Da der Bundesgesetzgeber von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 Grundgesetz Gebrauch gemacht hat und in § 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Benachteiligungsverbote für den Zivilrechtsverkehr abschließend geregelt hat, beschränkt sich das Diskriminierungsverbot des Landesantidiskriminierungsgesetzes auf öffentlich-rechtliches Handeln. Auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Beamt/innen und Richter/innen der Länder ist das Diskriminierungsverbot des Landesantidiskriminierungsgesetzes im Hinblick auf die Beamtenlaufbahnen, die Besoldung und die Versorgung anwendbar, da die zum 1. September 2006 in Kraft getretene Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz des Bundes insoweit auf die Statusrechte und -pflichten beschränkt hat. Während das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur auf Bildungsleistungen anwendbar ist, die auf Grundlage privatrechtlicher Verträge erbracht werden, erfasst das Landesantidiskriminierungsgesetz auch das öffentlich-rechtlich organisierte Bildungswesen. Im Bereich der Hochschulbildung gilt dies mit Ausnahme von Hochschulzulassung

und Hochschulabschlüssen, für die der Bund die (konkurrierende) Gesetzgebungszuständigkeit besitzt (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 33 Grundgesetz).

Die in Absatz 2 genannten Gründe entsprechen mit Ausnahme des „Lebensalters“ denen des Artikels 12 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg. Das Bundesverfassungsgericht zählt Anknüpfungen an den Grund „Lebensalter“ inzwischen zu den Differenzierungen, die an personenbezogene Merkmale anknüpfen und sich erheblich auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht auswirken. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund des „Alters“. Die Verwendung des Begriffs „Lebensalter“ statt „Alter“ stellt klar, dass es nicht nur um den Schutz älterer oder jüngerer Menschen vor Diskriminierungen geht, sondern um jede ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, die an das konkrete, durch die seit der Geburt vergangene Zeit bestimmte Lebensalter anknüpft.

Absatz 3 trägt der bisherigen Erfahrungen mit antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften Rechnung, die zeigt, dass ein Verbot diskriminierender Verhaltensweisen allein nicht genügt, um Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu schaffen.

In Absatz 4 wird klargestellt, dass das Landesantidiskriminierungsgesetz keine vollständige und abschließende Regelung des Schutzes vor Diskriminierungen darstellt. Diskriminierungsverbote oder Gleichbehandlungsgebote, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, bleiben unberührt und finden neben den Vorschriften des Landesantidiskriminierungsgesetzes Anwendung.

zu § 2 Geltungsbereich

Nach Absatz 1 erstreckt sich der unmittelbare Geltungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes auf das Land einschließlich der Gerichte, des Landesrechnungshofes und des Landtages, sofern diese Verwaltungstätigkeit wahrnehmen. Es gilt auch für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.

Nach Absatz 2 findet das Gesetz zudem auf die Gemeinden, Ämter und Landkreise sowie die Zweckverbände, die kommunalen Anstalten und die gemeinsamen kommunalen Anstalten und alle weiteren der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Anwendung.

Absatz 3 stellt klar, dass das Land Brandenburg im Falle von Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts und an Personengesellschaften sicherzustellen hat, dass Abschnitt 3 des Gesetzes (Positive Maßnahmen) auch in diesen Beteiligungsunternehmen umgesetzt werden. Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bereits ein Diskriminierungsverbot mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten für den Privatrechtsverkehr enthält, beschränkt sich der Anwendungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes für private Unternehmen auf die in Abschnitt 3 geregelten positiven Maßnahmen. Hiermit sollen ansonsten eventuell auftretende Rechtsunsicherheiten vermieden werden.

Zu § 3 Formen der Diskriminierung

§ 3 konkretisiert den Begriff der Diskriminierung und orientiert sich dabei am Stand der europäischen Rechtsentwicklung, die zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterscheidet und neben der Anweisung zur Diskriminierung auch die Belästigung und die sexuelle Belästigung einbezieht. Die Begriffsbestimmungen in den Absätzen wurden dabei weitgehend wörtlich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz übernommen, das seinerseits dem Unionsrecht folgt. Der Umstand, dass auf die in § 1 Absatz 2 genannten Gründe in der Mehrzahl Bezug genommen wird, soll für mehrdimensionale Diskriminierungen sensibilisieren, macht deren Vorliegen jedoch nicht zur Voraussetzung (vgl. die Begründung zu § 1 Absatz 2).

Nach Absatz 1 Satz 1 setzt eine unmittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Diese Schlechterbehandlung kann in einem Tun oder einem Unterlassen (z. B. im Ignorieren einer Schülerin wegen ihres Kopftuchs) bestehen. Maßstab für das Vorliegen einer Schlechterbehandlung kann auch eine hypothetische Vergleichsperson („erfahren würde“) sein, da es für das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung nicht darauf ankommen kann, ob die „Besserbehandlung“ einer anderen Person bereits vorgekommen ist, wenn klar ist, dass sie vorkommen würde. So begründet bereits die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung. Eine solche „opferlose“ Diskriminierung kann im Geltungsbereich des Landesantidiskriminierungsgesetzes im Wege der Verbandsklage gerichtliche festgestellt werden (vgl. § 13).

Auf ein Verschulden der diskriminierenden Person, d. h. auf die Frage, ob die Diskriminierung vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde, kommt es nicht an. Ebenso wenig darauf, ob der Grund tatsächlich in der diskriminierten Person vorliegt. Im zweiten Halbsatz wird daher abweichend vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz klargestellt, dass das Diskriminierungsverbot auch dann gilt, wenn die diskriminierende Person das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe nur annimmt.

Absatz 2 definiert die mittelbare Diskriminierung. Sie erfasst dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die Personen mit einer bestimmten Merkmalsausprägung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise diskriminieren können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

In Absatz 3 wird die Belästigung als Form der Diskriminierung definiert. Wesentliche Voraussetzung ist die Verletzung der Würde der Person durch unerwünschte Verhaltensweisen, insbesondere durch das Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes. Die Vorschrift geht damit über § 3 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz hinaus, der das kumulative Vorliegen von Würdeverletzung und feindlichem Umfeld voraussetzt, und orientiert sich am Antidiskriminierungsgesetz- Entwurf von 2004, der das feindliche Umfeld als Beispiel für eine Würdeverletzung nennt. Die dagegen geäußerte Befürchtung, sog. „Querulant/-innen“ könnten sich ermutigt fühlen, Klage zu erheben, erscheint angesichts der bisherigen Erfahrungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unbe-

gründet. Dagegen zeigt die Rechtsprechung zu § 3 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, dass die voraussetzungsvolle Definition nicht geeignet ist, wirksam vor Belästigungen zu schützen. Ob eine Belästigung vorliegt, ist aus neutraler Beobachtungsperspektive zu ermitteln. Es kommt damit weder allein auf die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person an, noch ist es erforderlich, dass die Unerwünschtheit der Verhaltensweise vorher ausdrücklich gegenüber der belästigenden Person zum Ausdruck gebracht worden ist. Entscheidend ist allein, ob die handelnde Person davon hätten ausgehen können und müssen, dass ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Maßstab für die Beurteilung des Verhaltens ist die Würde der Person. Zwar scheiden damit geringfügige Eingriffe aus, doch ist der Begriff weiter als der in Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz zu interpretieren. Ist die Verletzung der Würde bezweckt, kommt es nicht darauf an, ob deren Verletzung tatsächlich eintritt. Bewirkt ein Verhalten (aus objektiver Sicht) eine Würdeverletzung, ist es unerheblich, ob die diskriminierende Person vorsätzlich gehandelt hat. Die unerwünschten Verhaltensweisen müssen schließlich mit einem oder mehreren der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen. Erfasst sind damit auch Belästigungen, die sich z. B. auf die ethnische Herkunft der Ehefrau oder die sexuelle Identität des Kindes der betroffenen Person beziehen. Unter diesen Voraussetzungen können z. B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen aber auch Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe Belästigungen darstellen.

In Absatz 4 wird die sexuelle Belästigung als Diskriminierung definiert. Wie bei der Belästigung nach Absatz 3 und wie an dieser Stelle auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt, ist das feindliche Umfeld nur ein Beispiel („insbesondere“) dafür, wann von einer Würdeverletzung ausgegangen werden kann.

Schließlich gilt nach Absatz 5 als Diskriminierung auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person. Diese erstmals in der RL 2000/43/EG genannte Form der Diskriminierung soll nach der Vorstellung des Europäischen Parlaments, das die Ergänzung der Richtlinie beantragte, Situationen erfassen, in denen z. B. ein Hausbesitzer einen Makler anweist, sein Haus nicht an Menschen einer bestimmten Hautfarbe zu vermieten. Dem entspricht es, dass die Definition anders als in § 3 Absatz 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nicht auf den Schutz Beschäftigter beschränkt ist.

Zu § 4 Zulässige Ungleichbehandlung

Die in Artikel 4 RL 2000/43/EG und Artikel 4 Absatz 5 RL 2004/113/EG vorgesehenen Rechtfertigungsmöglichkeiten machen deutlich, dass das Unionsrecht davon ausgeht, dass auch Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft und des Geschlechts ausnahmsweise zulässig sein können. Dies gilt angesichts des Anwendungsvorrangs des Gemeinschaftsrechts auch für Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz, so dass auch hier eine Ungleichbehandlung möglich ist, wenn sie den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht verletzt. Dies stimmt überein mit der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das wiederholt festgestellt hat, dass Ungleichbehandlungen i. S. d. Artikels 3 Absatz 3 Grundgesetz auf der Grundlage einer Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht gerechtfertigt sein können.

Dem entsprechend sieht Absatz 1 vor, dass Ungleichbehandlungen wegen der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe zulässig sind, wenn damit ein überragend wichtiges Gemeinwohlinteresse verfolgt wird. Dabei muss es sich um Interessen handeln, die verfassungsrechtlichen Grundentscheidungen entsprechen und daher mit den verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten auf einer Stufe stehen. Von der Rechtsprechung als solche anerkannt wurden bisher z. B. die Gesundheit, die Erhaltung einer menschenwürdigen Umwelt oder die Sicherung der Ernährung. Satz 2 stellt klar, dass ein solches qualifiziertes staatliches Interesse insbesondere bei positiven Maßnahmen i. S. d. § 1 Absatz 3 besteht: Sie verwirklichen regelmäßig die Schutzfunktion der Grundrechte, die noch durch das Sozialstaatsprinzip verstärkt wird.

Absatz 2 enthält demgegenüber für Ungleichbehandlungen wegen des Lebensalters und der sozialen Herkunft oder Stellung einen geringeren Rechtfertigungsmaßstab. Für das Lebensalter entspricht dies der Wertung der RL 2000/78/EG, die es den Mitgliedstaaten in Artikel 6 ermöglicht, Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters zuzulassen, sofern sie durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die soziale Herkunft oder Stellung ist von den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien bisher noch überhaupt nicht erfasst. Notwendig aber auch ausreichend erscheint eine Verhältnismäßigkeitsprüfung am Maßstab eines sachlichen Grundes, der in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche altersdiskriminierende Regelungen „zum Opfer“ gefallen sind. Auch Ungleichbehandlungen wegen der mit dem sozialen Status verbundenen Eigenschaften einer Person wie Bildungsstand, Beruf oder Einkommen können in vielerlei Hinsicht gerechtfertigt sein. Dies gilt z. B. für Laufbahnanforderungen, die Erlaubnisvoraussetzungen zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten aber auch für ein nach finanzieller Leistungsfähigkeit differenzierendes Gebührensystem. Unzulässig ist die Ungleichbehandlung dagegen immer dann, wenn ihr Vorurteile und stereotype Annahmen zugrunde liegen.

Absatz 3 stellt klar, dass im Fall mehrdimensionaler Ungleichbehandlungen die Zulässigkeit für jeden einzelnen Grund gesondert zu prüfen ist.

Zu § 5 Maßregelungsverbot

Die Regelung setzt Artikel 9 RL 2000/43/EG und Artikel 10 RL 2004/113/EG um, die auf der Erwägung beruhen, dass ein angemessener Schutz vor Viktimisierung Voraussetzung für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ist. Sie stellt im Bereich des öffentlichen Dienstrechts eine Ausprägung der Fürsorgepflicht dar und ergänzt § 9a Absatz 2 Landesgleichstellungsgesetz, wonach die Beschwerde von Betroffenen einer sexuellen Belästigung nicht zur Benachteiligung führen darf.

Absatz 1 entspricht dem in § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Grundsatz, dass Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (z. B. der Geltendmachung von Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen) benachteiligt werden dürfen, beschränkt diesen Schutz aber nicht auf das Arbeitsleben, sondern erstreckt ihn auf jede Inanspruchnahme des Landesantidiskriminierungsgesetzes. Wie in § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gilt dieser Schutz nach Satz 2 auch für die Unterstützung von Personen, die das Landesantidiskriminierungsgesetz in Anspruch nehmen, die Aussage als Zeug/innen im Zusammenhang mit der Inan-

spruchnahme des Gesetzes und die Weigerung, eine rechtswidrige Anweisung auszuführen. Sanktionen, die gegen das Maßregelungsverbot verstoßen, sind unwirksam.

Absatz 2 stellt klar, dass keine (negativen oder positiven) Folgen daraus abgeleitet werden dürfen, ob die Diskriminierung geduldet oder zurückgewiesen wird, ob andere Personen unterstützt oder Aussagen als Zeug/innen gemacht werden.

Nach Absatz 3 ist die Regelung der Beweislastverteilung in § 10 anzuwenden. Die Regelung ist erforderlich, da es sich bei Maßregelungen nicht um Diskriminierungen i. S. d. § 3 handeln muss.

Zu § 6 Sanktionen

Die Vorschrift setzt Artikel 15 RL 2000/43/EG und Artikel 14 RL 2004/113/EG um und schafft eine spezielle Haftungsgrundlage für die Entschädigung von Folgen rechtswidriger staatlicher Maßnahmen. Sie ist insoweit mit den entsprechenden Normen im Polizei- und Ordnungsrecht (z. B. § 70 Brandenburgisches Polizeigesetz und § 38 Ordnungsbehördengesetz) zu vergleichen und statuiert wie diese eine verschuldensunabhängige Staatshaftung. Zu berücksichtigen ist, dass die betroffene Person gehalten ist, soweit zumutbar, zunächst die Möglichkeiten des Primärrechtsschutzes auszuschöpfen, bevor sie auf den Sekundärrechtsschutz zurückgreifen kann. Dies folgt aus dem allgemein anerkannten Grundsatz, dass eine betroffene Person, ehe sie Schadensersatz wegen einer Amtspflichtverletzung geltend macht, sich zunächst gegen das beanstandete Verwaltungshandeln selbst wenden muss. So müsste eine Person, deren Antrag auf Erteilung einer Gaststättenerlaubnis aus diskriminierenden Gründen abgelehnt worden ist, zunächst gegen die Versagung der Erlaubnis vorgehen, bevor sie Ansprüche nach § 6 geltend machen kann.

Voraussetzung für den in Absatz 1 enthaltenen Anspruch auf Ersatz materieller Schäden ist der Verstoß gegen das in § 1 Abs. 2 geregelte Diskriminierungs- oder das in § 5 Abs. 1 und 2 enthaltene Maßregelungsverbot. Ausgleichspflichtig ist die Körperschaft, Anstalt oder Stiftung, in deren Dienst die Person stand, die die Diskriminierung begangen hat, es sei denn die diskriminierende Person hat für die Behörde einer anderen Körperschaft gehandelt. Auf ein Verschulden kommt es entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht an.

Absatz 2 enthält einen Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden, die regelmäßig bei einer Diskriminierung i. S. d. § 1 Absatz 2 vorliegen werden. Bei der Bemessung der Höhe des Anspruchs sind die Gerichte an die Forderung der Richtlinien sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nach einer wirksam, abschreckend und verhältnismäßig ausgestalteten Sanktion gebunden. Darüber hinaus sollen die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person berücksichtigt werden. Auch hier ist der Anspruch verschuldensunabhängig ausgestaltet.

Absatz 3 stellt wie § 21 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz klar, dass sich der Diskriminierende nicht auf eine Vereinbarung (z. B. in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag) berufen kann, die nachteilig vom Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot abweicht.

Absatz 4 regelt die Verjährung der Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung. Die Verjährungsfristen stimmen mit § 40 Ordnungsbehördengesetz überein und tragen der Lebenswirklichkeit diskriminierter Personen Rechnung.

Absatz 5 stellt klar, dass Ansprüche, die sich aus sonstigen allgemeinen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt bleiben. In Betracht kommen insbesondere Amtshaftungsansprüche nach Artikel 34 Grundgesetz i. V. m. § 839 Bürgerliches Gesetzbuch.

Absatz 6 legt für die Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung in Übereinstimmung mit § 40 Absatz 2 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung den ordentlichen Rechtsweg fest.

Absatz 7 stellt klar, dass diskriminierendes Verhalten zugleich eine Verletzung von Dienstpflichten darstellt.

Zu § 7 Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Bei der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt hat die öffentliche Verwaltung Vorbildfunktion. Als proaktives Instrument reagiert die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (auch „Diversity Mainstreaming“ genannt) nicht auf Diskriminierungen im Einzelfall, sondern zielt auf die Veränderung sozialer Prozesse. Ziel ist die Stärkung der Kompetenzen der Verwaltung im Umgang mit vielfältigen Beschäftigten und Kund/innen. Zu diesem Zweck sind Strukturen und Machtverhältnisse in den Blick zu nehmen, die zur Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen, insbesondere in Führungspositionen, und zur einseitigen Ausrichtung von Angeboten an bestimmten Gruppen geführt haben. Nur auf diese Weise lassen sich strukturelle und institutionelle Diskriminierungen wirksam abbauen. Adressat/innen sind daher nicht Diskriminierende und Diskriminierte, sondern Personen, die aufgrund ihrer institutionellen Stellung in der Lage sind, die genannten Strukturen zu beeinflussen.

In Absatz 1 wird eine sogenannte „Diversity-Folgenabschätzung“ für die Brandenburger Verwaltung verbindlich gemacht, die idealtypischer Weise aus den folgenden Schritten besteht: 1. Beschreibung des Inhalts der geplanten Maßnahme, 2. Bestimmung der Zielgruppe der geplanten Maßnahme, 3. Durchführung einer „Diversity-Analyse“ der Zielgruppe, 4. Abschätzung der Veränderung in der Zielgruppe durch die Maßnahme, 5. Bewertung der Veränderung, ggf. Modifikation der Maßnahme. Sollen bereits bestehende oder abgeschlossene Maßnahmen einer „Diversity-Folgenabschätzung“ unterzogen werden, ist der Ablauf entsprechend anzupassen.

Absatz 2 legt fest, dass die Erfüllung der Verpflichtung zur Durchführung der „Diversity-Folgenabschätzung“ nach Absatz 1 Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist und sowohl bei der Festlegung von Leistungskriterien als auch bei deren Leistungsbeurteilung zu berücksichtigen ist.

Absatz 3 betrifft die „Diversity-Kompetenz“ bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und sieht die Bereitstellung entsprechender Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen vor. Darüber hinaus wird die „Diversity-Kompetenz“ als Qualifikationsmerkmal geregelt. Die „Diversity-Kompetenz“ beinhaltet als soziale Fähigkeit u. a. mit Uneindeutigkeiten umgehen zu können, Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und zur Flexibilität, die Einsicht

in die Notwendigkeit reflexiven Handelns, das Denken in Zusammenhängen und eine ausgeprägte Analysefähigkeit, Sensibilität für Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen. In fachlicher Hinsicht umfasst „Diversity-Kompetenz“: Kenntnis der gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der Instrumente zu ihrer Durchsetzung, Wissen um gesellschaftlich gewachsene Diskriminierungsmuster und -strukturen, Erfahrungen mit Maßnahmen und Strategien zum Umgang mit Vielfalt. Soweit ausnahmsweise Diversity-Kompetenz nicht als relevantes Qualitätsmerkmal berücksichtigt wird, ist dies zu begründen.

Zu § 8 Vergabe öffentlicher Aufträge

Die an § 13 Landesgleichstellungsgesetz Berlin sowie hinsichtlich des Schwellenwertes an § 14 Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg orientierte Vorschrift bezweckt, die Ziele des Landesantidiskriminierungsgesetzes auch im Bereich der Privatwirtschaft durchzusetzen. Deren Kopplung an die öffentliche Auftragsvergabe erfolgt durch die Vereinbarung vertraglicher Verpflichtungen.

Nach Absatz 1 Nummer 1 sind bei Verträgen, die den dort genannten Schwellenwert überschreiten, Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, bei der Ausführung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten. Angelehnt an § 14 Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg werden grundsätzlich alle öffentlichen Aufträge, deren Auftragswert mindestens 50.000 € einschließlich der Umsatzsteuer beträgt, erfasst. Der Auftragswert ist auf Grundlage der zu erbringenden Leistung zu schätzen und kann ggf. das abgegebene Angebot überschreiten. Die Anwendung der Vorschrift ist nicht auf nationale Ausschreibungen beschränkt.

Nummer 2 sieht vor, dass der Auftragnehmer über die Verpflichtung nach Nummer 1 hinaus konkrete Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile und zur Förderung von Chancengleichheit umzusetzen und nachzuweisen hat. Es sind eine Vielzahl zielgruppenspezifischer sowie zielgruppenübergreifender Maßnahmen denkbar, die jedoch zur Förderung von Chancengleichheit geeignet sein müssen. Der Inhalt dieser positiven Maßnahmen wird von der Landesregierung durch Rechtsverordnung nach Absatz 3 konkretisiert. Keine Anwendung findet diese Verpflichtung nach Absatz 2 auf Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, beschäftigen. Da die Zahl der Arbeitnehmenden nach Köpfen ermittelt wird, sind auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nach Köpfen mit zu zählen.

Zu § 9 Gewährung staatlicher Leistungen

Ebenso wie § 8 dient auch diese an § 14 Landesgleichstellungsgesetz Berlin angelehnte Vorschrift der Durchsetzung der Ziele dieses Gesetzes im Bereich der Privatwirtschaft. Auch hier sind von Absatz 1 Nummer 1 zunächst alle staatlichen Leistungen erfasst, die aus Landesmitteln oberhalb des Schwellenwertes von 50.000 € einschließlich der Umsatzsteuer vergeben werden. Einschränkend werden nur Leistungen erfasst, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht. Die Gewährung der Leistung ist davon abhängig zu machen, dass die Leistungsempfänger das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachten (Nummer 1) und positive Maßnahmen durchführen (Nummer 2), vorausgesetzt es werden mehr als zehn Arbeitnehmende beschäftigt (vgl. Absatz 3).

Nach Absatz 2 ist der Bewilligungsbescheid, durch den die Leistung gewährt wird, mit einer Auflage zur Beachtung des Gleichbehandlungsrechts und zur Durchführung positiver Maßnahmen zu versehen. Durch die Auflage werden die Maßnahmen, die der Leistungsempfangende durchzuführen hat, konkretisiert. Entsprechendes gilt für Zuwendungs- und Leistungsverträge.

Absatz 3 entspricht der Regelung in § 8 Absatz 2. Absatz 4 verweist auf § 8 Absatz 3. Auf deren Erläuterungen wird verwiesen.

Zu § 10 Beweislast

Die Vorschrift regelt die Grundsätze der Beweislast in Fällen von Ungleichbehandlungen und setzt damit Artikel 8 der RL 2000/43/EG und Artikel 9 RL 2004/113/EG um. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass die in § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geregelten Anforderungen an den Beweis einer Diskriminierung Kläger/innen die gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche häufig unmöglich macht. So weisen Beklagtenvertreter/innen auf die unproblematische Möglichkeit hin, eine gegebene Diskriminierung so zu tarnen, dass sie mit der gegenwärtigen Praxis der gerichtlichen Beweiswürdigung nicht aufgedeckt werden kann.

Anders als § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz regelt die § 2 Absatz 2 Satz 3 Arbeitsplatzschutzgesetz nachgebildete Vorschrift eine echte Beweislastumkehr. Danach ist es ausreichend aber auch erforderlich, dass die behauptete Diskriminierung schlüssig und ausreichend substantiiert vorgetragen wird. So genügt bei einer unmittelbaren Diskriminierung z. B. die Behauptung, die Kopftuch tragende Klägerin habe wegen des Kopftuchs – als Ausdruck der muslimischen Religionszugehörigkeit der Klägerin – in der Schule eine schlechtere Bewertung erhalten als eine Mitschülerin ohne Kopftuch. Nun trägt die beklagte Partei die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt. Das betrifft vor allem das Vorliegen rechtfertigender Gründe. Dabei ist zu beachten, dass ein nachträglich vorgebrachter Grund nur dann geeignet ist, die unterschiedliche Behandlung zu rechtfertigen, wenn besondere Umstände erkennen lassen, dass dieser Grund nicht nur vorgeschoben ist. Im Fall einer mittelbaren Diskriminierung löst bereits die Behauptung, bestimmte Vorschriften, Kriterien oder Verfahren hätten mittelbar diskriminierende Wirkungen die Pflicht der Dienststelle aus, einschlägige Statistiken vorzulegen, aufgrund derer dann festgestellt werden kann, ob die behauptete Wirkung tatsächlich besteht.

Nicht von der Beweislastumkehr erfasst sind Fälle von Belästigung und sexueller Belästigung. Beweisprobleme stellen sich hier – anders als bei unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen, die sich in benachteiligenden Vorschriften, Verfahren oder Entscheidungen manifestieren – nicht auf der Ebene der Rechtfertigung, die bei einer Belästigung ohnehin nicht möglich ist sondern auf der Ebene des tatbestandsmäßigen Verhaltens. Sind in solchen Situationen keine Zeug/innen anwesend und auch keine anderen Beweismittel verfügbar, bestünde für die beklagte Partei keine Möglichkeit, den erhobenen Vorwurf zu entkräften.

Zu § 11 Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände

§§ 11–13 dienen der Umsetzung von Artikel 7 Absatz 2 RL 2000/43/EG und Artikel 8 Absatz 3 RL 2004/113/EG, wonach die Beteiligung von Verbänden beim

Rechtsschutz sicherzustellen ist. Angesichts der spezifischen Durchsetzungsschwäche des Antidiskriminierungsrechts (Informationsdefizite, Zugangshindernisse, Machtdisparität) darf der Gesetzgeber vom Grundsatz des Individualrechtsschutzes abweichen und kollektiven Rechtsschutz etablieren. Mit der Vorschrift, die an § 4 des Gesetzes über Unterlassungsklagen bei Verbraucherrechts- und anderen Verstößen angelehnt ist, entscheidet sich das Landesantidiskriminierungsgesetz dafür, die Feststellung der Klagebefugnis eines Antidiskriminierungsverbandes von der Eintragung in eine nach Absatz 1 bei der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg geführte Liste abhängig zu machen. Die Eintragung, nicht die Veröffentlichung der Liste oder die Erteilung der Eintragsbescheinigung wirkt konstitutiv.

Absatz 2 regelt die Voraussetzungen der Eintragung und vermittelt Verbänden einen Anspruch auf Eintragung, wenn sie die formellen und materiellen Voraussetzungen erfüllen. Erforderlich ist zunächst die Rechtsfähigkeit des Verbandes z. B. als eingetragener Verein (§ 21 Bürgerliches Gesetzbuch). Weiterhin müssen die Voraussetzungen, die § 23 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz an Antidiskriminierungsverbände stellt, erfüllt sein. Schließlich muss der Verband seinen Sitz in Brandenburg haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund seiner bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Verbände, deren Antidiskriminierungsarbeit vom Land Brandenburg gefördert wird, sind unabhängig von Amts wegen in die Liste aufzunehmen. Satz 2 bestimmt den Inhalt der Eintragung, Satz 3 die Voraussetzungen der Streichung aus der Liste.

Absatz 3 regelt die Zustellung der Eintragsbescheinigung an den eingetragenen Verband sowie die Frage, unter welchen Voraussetzungen Dritte eine Bescheinigung über die Streichung eines Verbandes aus der Liste erhalten können.

Absatz 4 enthält eine Verordnungsermächtigung des für Antidiskriminierung zuständigen Mitgliedes der Landesregierung, die Einzelheiten des Eintragsverfahrens sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.

Zu § 12 Rechtsschutz durch Verbände

Die an Artikel 15 Bayrisches Behindertengleichstellungsgesetz angelehnte Vorschrift regelt einen Fall der gesetzlichen Prozessstandschaft, d. h. ein Antidiskriminierungsverband kann das Recht einer diskriminierten oder gemäßregelten Person im eigenen Namen geltend machen. Klägerin oder Kläger ist nicht die betroffene Person, sondern der Verband, der auch das Prozessrisiko trägt.

Nach Absatz 1 müssen für eine zulässige Klage folgende Voraussetzungen vorliegen: Eine Prozessstandschaft ist nur bei Verletzung des Diskriminierungsverbots in § 1 Abs. 2 oder des Maßregelungsverbots in § 5 Absatz 1 und 2 möglich. Es muss eine individuell betroffene Person vorhanden sein, die möglicherweise in ihren Rechten verletzt ist. Ob tatsächlich eine Rechtsverletzung vorliegt, ist eine Frage der Begründetheit der Klage. Diese betroffene Person muss mit der Geltendmachung ihrer Rechte durch den Verband einverstanden sein. Das Einverständnis muss als Sachurteilsvoraussetzung spätestens zum Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts vorliegen. Zur Klage berechtigt sind schließlich nur qualifizierte Antidiskriminierungsverbände i. S. d. § 11.

Absatz 2 legt fest, dass alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einer Klage durch die betroffene Person selbst vorliegen. Davon ist z. B. bei einer Anfechtungsklage auch die erfolglose Durchführung eines Widerspruchsverfahrens erfasst, das der Verband ggf. im eigenen Namen durchzuführen hat.

Zu § 13 Verbandsklagerecht

Anders als bei der Prozesstandschaft in § 12 macht der klagende Verband bei einer Verbandsklage nach § 13 nicht das verletzte Recht einer diskriminierten Person geltend. Der Verband kann vielmehr – unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner – einen Verstoß gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot gerichtlich feststellen lassen. Die an Artikel 16 Bayrisches Behindertengleichstellungsgesetz angelehnte Vorschrift setzt daher auch nicht die Zustimmung der möglicherweise betroffenen Person voraus.

Voraussetzung der Verbandsklage ist nach Absatz 1 zunächst, dass es sich um eine Feststellungsklage handelt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass nicht in die bestehenden Rechtsverhältnisse Dritter gestaltend eingegriffen wird. Der klagende Verband muss einen objektiven Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot rügen, d. h. er muss weder geltend machen, in seinen eigenen Rechten verletzt zu sein, noch muss er geltend machen, dass überhaupt eine Person in ihren Rechten verletzt ist. Auch hier muss es sich bei dem klagenden Verband um einen qualifizierten Antidiskriminierungsverband i. S. d. § 11 handeln.

Absatz 2 enthält für den Fall, dass eine betroffene Person selbst ihre Rechte vor Gericht hätte geltend machen können, die Voraussetzung, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handeln muss. Etwas anderes gilt dort, wo es – wie z. B. im Fall einer „opferlosen Diskriminierung“ – überhaupt keine identifizierbare beschwerte Person gibt, da die Diskriminierung etwa in einer öffentlichen Äußerung besteht. Ist eine Person vorhanden, die der Ansicht ist, diskriminiert worden zu sein, spielt es keine Rolle, ob diese Person tatsächlich Klage erhoben hat. Ein Fall von allgemeiner Bedeutung soll nach der gesetzlichen Vermutung in Satz 2 insbesondere bei Vorliegen einer Vielzahl gleich gelagerter Fälle (etwa bei einer mittelbaren Diskriminierung) gegeben sein, kann sich aber z. B. auch aus der Schwere des behaupteten Verstoßes oder einer möglichen Wiederholungsgefahr ergeben, wenn die diskriminierende Person von der Rechtmäßigkeit ihres Tuns überzeugt ist.

Zu § 14 Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

Absatz 1 schafft eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage für die bereits bestehende Landesstelle für Chancengleichheit- Brandenburg, die seit 1999 zentrale Grundsatzfragen der Antidiskriminierungspolitik aufgreift. Die Vorschrift regelt zugleich die ressortmäßige Zuordnung der Stelle bei dem für Antidiskriminierung zuständigen Ministerium und legt in Anlehnung an § 13 Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz fest, dass sie ressortübergreifend und fachlich eigenständig tätig ist, um der von ihr wahrzunehmenden Querschnittsaufgabe gerecht werden zu können.

Absatz 2 gibt der Landesstelle Anspruch auf die für die Erfüllung ihrer in § 16 geregelten Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung, die in einem eigenen Kapitel des Einzelplans des für Antidiskriminierung zuständigen Ministeriums

auszuweisen ist. Damit wird nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Stelle sichergestellt, sondern durch die Ausweisung in einem eigenen Kapitel zugleich die eigenverantwortliche und unabhängige Verwaltung der Mittel gewährleistet.

Absatz 3 bestimmt, dass die Landesstelle Ansprechpartnerin für Menschen ist, die der Ansicht sind, wegen der in § 1 Abs. 2 genannten Gründe diskriminiert oder nach § 5 gemäßregelt worden zu sein, und diese bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Die Anrufung kann formlos, mündlich, telefonisch, schriftlich oder auf elektronischem Weg erfolgen. Sie ist voraussetzungsfrei und an keine Frist gebunden. Ausreichend ist, dass die Betroffenen einen als diskriminierend empfundenen Sachverhalt vorbringen. Dienstkräfte der Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen sind nicht an den Dienstweg gebunden, um den Betroffenen eine möglichst einfach zu erreichende Unterstützung zur Verfügung zu stellen.

Zu § 15 Leitung der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

Absatz 1 regelt die Ernennung der Leiterin oder des Leiters der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg. Die Landesregierung ernennt die Leitung der Landesstelle auf Vorschlag des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Landesregierung. Sie wird für die Dauer von fünf Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. Erneute Berufungen sind möglich.

Die durch Absatz 2 gewährleistete Unabhängigkeit ihrer Leitung sichert der Landesstelle eine hohe Akzeptanz insbesondere bei den von Diskriminierung Betroffenen, die sich mit ihren häufig persönlichen und existenziellen Problemen bevorzugt an eine Stelle wenden werden, die die Gewähr für eine unabhängige Unterstützung bietet. Insofern unterliegt sie einer Dienstaufsicht des für Antidiskriminierung zuständigen Mitglieds der Landesregierung auch nur, soweit ihre Unabhängigkeit dadurch nicht berührt wird, also vor allem in Disziplinarsachen.

Zu § 16 Aufgaben der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

Ziel der Arbeit der Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg ist die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (§ 1 Absatz 1). Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Diskriminierungen durch das Landesantidiskriminierungsgesetz oder andere Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierungen (wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) verboten sind. Die Landesstelle ist in ihrem Zuständigkeitsbereich Ansprechpartnerin gegenüber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie anderen Bundesländern und koordiniert die von dort kommenden Anfragen. Innerhalb der Brandenburger Verwaltung ergeben sich Kooperationen mit der oder dem Integrationsbeauftragten, der oder dem Landesbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen und Männern und der oder dem Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen. Wichtige Partner in den Gemeinden sind die dortigen Integrations-, Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten.

Zu den in Absatz 1 nicht abschließend aufgeführten Aufgaben der Landesstelle zählt zunächst eine eigenständige und umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (Nummer 1). Insbesondere durch Pressemitteilungen, einen Internetauftritt, durch öffentliche Veranstaltungen, Publikationen und Kampagnen können von Diskriminierung betroffene Personen über ihre Rechte und deren Durchset-

zungsmöglichkeiten informiert und kann eine von der Allgemeinheit getragene und unterstützte Kultur der Wertschätzung von Vielfalt erreicht werden.

Daneben spielen die in Nummer 2 geregelten Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung gerade bei der Verhinderung von Diskriminierungen eine wichtige Rolle. Als konkrete Beispiele können Schulungen, Trainings, Aus- und Fortbildungen in Schule oder Polizei genannt werden.

In institutioneller Hinsicht entsprechen dem die in Nummer 3 genannte Lokalisierung und der Abbau struktureller Diskriminierungen. Politikberatung und die Mitwirkung an „Diversity-Folgenabschätzungen“ (vgl. dazu § 17 Absatz 2) durch die Landesstelle sollen gewährleisten, dass bei der Erarbeitung von Gesetzen und Verordnungen sowie bei anderen wichtigen Vorhaben regelmäßig nach deren Folgen für potentiell Benachteiligte gefragt wird. Darüber hinaus soll die Landesstelle sicherstellen, dass das Themenfeld Diskriminierung und Chancengleichheit in der Politik der Landesregierung und der Kommunen als Querschnittsthema verankert bleibt.

Zu den Aufgaben der Landesstelle gehört weiterhin ein effizientes und kompetentes Beratungsmanagement (Nummer 4). Zur Gewährleistung, Weiterentwicklung und Steuerung der bestehenden Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur arbeitet sie mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen und Verwaltungseinheiten zusammen, vernetzt deren zielgruppenorientierte Angebote und macht sie in der Öffentlichkeit bekannt. Dort, wo Unterstützungsangebote mit staatlichen Mitteln gefördert werden, wirkt die Stelle mittels geeigneter Maßnahmen darauf hin, dass die Beratungsarbeit anerkannten Prinzipien wie Vertraulichkeit, Unabhängigkeit und Barrierefreiheit entspricht. Durch den Aufbau einer systematischen Dokumentation der Beratungsarbeit können Handlungsbedarfe (wie z. B. die Notwendigkeit der Einrichtung eines Rechtshilfefonds) überprüft und bei der Weiterentwicklung der Infrastruktur ggf. berücksichtigt werden.

Die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen (Nummer 5) ist eine weitere Aufgabe der Landesstelle. Zu denken ist an fachliche Stellungnahmen, Gutachten und Berichte, die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen aber auch wissenschaftliche Testing-Studien zur Erhellung des Dunkelfeldes. Verbunden ist damit auch das Recht der Landesstelle, solche Untersuchungen an Dritte, z. B. wissenschaftliche Einrichtungen, zu vergeben.

Neben der Tätigkeit innerhalb der einzelnen in Absatz 1 genannten Aufgabengebiete kann die Landesstelle nach Absatz 2 Konzepte, Strategien und Maßnahmen entwickeln, die deren Umsetzung dienen, aber über die einzelnen Aufgaben hinausgehen und Querschnittscharakter haben und dabei auch Maßnahmen gegenüber anderen Ministerien anregen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zum Abbau institutioneller Diskriminierung wie die im Gesetz genannten Maßnahmen zur Durchführung der „Diversity-Folgenabschätzung“ (z. B. in Form von Leitfäden für andere Ministerien) und zur Vermittlung von „Diversity-Kompetenz“ (z. B. durch die Qualitätssicherung von Aus- und Fortbildung).

Nach Absatz 3 legt die Landesstelle dem Landtag alle zwei Jahre einen Bericht vor, dessen Unabhängigkeit sich aus § 15 Absatz 2 ergibt. Der Bericht soll sich auf die Tätigkeit der Landesstelle und die Situation der von Diskriminierung Betroffene

nen beziehen, darüber hinaus aber auch Empfehlungen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen und zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt enthalten. In diese Empfehlungen können auch Erkenntnisse aus den nach Absatz 1 Nummer 5 durchzuführenden Untersuchungen eingehen.

Absatz 4 stellt klar, dass die Zuständigkeiten der oder des Integrationsbeauftragten, der oder des Landesbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen und Männern und der oder des Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen unberührt bleiben. In Fällen, in denen eine Diskriminierung aus mehreren der in § 1 Absatz 2 genannten Gründe vorliegt, sieht Satz 2 die Zusammenarbeit der Landesstelle mit den Beauftragten vor.

Zu § 17 Befugnisse der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

Die hier geregelten Befugnisse sollen der Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg die effektive Wahrnehmung ihrer in § 16 geregelten Aufgaben ermöglichen.

Absatz 1 räumt der Landesstelle Auskunftsrechte gegenüber allen vom persönlichen Anwendungsbereich erfassten Personen nach § 2 ein. Die Vorschrift geht über § 28 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz hinaus, indem sie auch das Recht auf Akteneinsicht umfasst. Satz 2 stellt klar, dass die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten unberührt bleiben.

Die Landesstelle kann ihre Aufgaben, insbesondere die Lokalisierung und den Abbau struktureller Diskriminierungen (vgl. § 16 Absatz 1 Nr. 3) nur dann erfolgreich wahrnehmen, wenn sie bei allen relevanten Vorhaben beteiligt wird und Gelegenheit zur Stellungnahme erhält. Da strukturell und mittelbar diskriminierende Wirkungen häufig von Regelungen ausgehen, die vermeintlich „neutral“ sind und gerade keinen offensichtlichen Bezug zu den in § 1 Absatz 2 genannten Gründen aufweisen, kann das Beteiligungsrecht nicht von vornherein auf bestimmte Vorhaben beschränkt werden. Um gleichwohl unnötigen Verwaltungsaufwand zu verhindern, wird sich die in Absatz 2 geregelte Beteiligung der Landesstelle in der Regel darauf beschränken, die in § 7 Absatz 1 vorgesehenen Diversity-Folgenabschätzungen zu überprüfen, die ihr rechtzeitig vor der in den Ministerien erfolgten Beschlussfassung zuzuleitend sind. Ergeben sich dabei Zweifel an der fachgerechten Durchführung der Abschätzung oder den daraus für das Vorhaben gezogenen Konsequenzen, kann die Landesstelle dies zum Gegenstand ihrer Stellungnahme und Vorschläge zur Abhilfe machen.

Das in Absatz 3 geregelte Beanstandungsrecht ermöglicht der Landesstelle, Verstößen gegen das Landesantidiskriminierungsgesetz nachzugehen, von denen sie z. B. durch eine Anrufung nach § 14 Absatz 3 oder durch Mitteilung von Beratungsstellen Kenntnis erhält. Um eine zeitnahe und nachhaltige Beseitigung der Mängel zu gewährleisten, kann die Landesstelle die Beanstandung mit entsprechenden Vorschlägen verbinden und soll die Stellungnahme eine Darstellung der getroffenen Maßnahmen enthalten.

Zu § 18 Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes.

