

LADG

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz und seine Ombudsstelle



10 Fragen und Antworten



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

Ombudsstelle

1. Welche Ziele hat das LADG?

Das LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity).

2. Vor welchen Diskriminierungen schützt das LADG?

Das LADG schützt vor Diskriminierungen aus Gründen

- des Geschlechts,
- der ethnischen Herkunft,
- einer antisemitischen und rassistischen Zuschreibung,
- der Sprache,
- der Religion und Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- einer chronischen Erkrankung,
- des Lebensalters,
- der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie
- des sozialen Status.

3. Wo gilt das LADG?

Das LADG bindet die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin.

Hierunter fallen zum Beispiel:

- die Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen (z. B. Schulen, Polizei, Bürgerämter),
- die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften (z. B. Hochschulen, Universitäten), Anstalten und Stiftungen.

4. Wo gilt das LADG nicht?

Das LADG gilt nicht für Diskriminierungen durch Vorgesetzte, Kolleg*innen und Dritte im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. Es gilt zudem nicht im Privatrechtsverkehr. Hier gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Des Weiteren findet das LADG keine direkte Anwendung auf gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern (Berliner Jobcenter) und die Behörden des Bundes.

5. Was ist eine Diskriminierung?

Das Gesetz unterscheidet zwischen mehreren Formen der Diskriminierung:

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person

- in einer vergleichbaren Situation
- aufgrund eines im LADG genannten Diskriminierungsgrundes
- eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt,
- ohne dass diese gerechtfertigt ist.

Beispiel: Die Annahme eines Antrags wird aufgrund fehlender Sprachkenntnisse der Antragsteller*in verweigert.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn

- augenscheinlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
- eine bestimmte Personengruppe aufgrund eines im LADG genannten Diskriminierungsgrundes besonders benachteiligen
- ohne verhältnismäßig zu sein.

Beispiel: Im Bürgeramt wird der Zutritt mit Tieren generell verweigert. Diese neutrale Vorgabe benachteiligt sehbehinderte Menschen, die

auf ihren Assistenzhund angewiesen sind, in besonderer Weise.

Eine **Belästigung** liegt vor, wenn

- mit einem Verhalten die Verletzung der Würde eines anderen Menschen bezweckt oder bewirkt wird und
- die Verletzung mit mindestens einem der im LADG genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang steht.

Beispiel: In Anwesenheit einer Antragstellerin werden von Mitarbeitenden des Öffentlichen Dienstes frauenfeindliche Witze erzählt.

Die **sexuelle Belästigung** sowie die **Anweisung zu einer Diskriminierung** sind im LADG einer Diskriminierung gleichgestellt.

6. Was sind gerechtfertigte Ungleichbehandlungen?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung stellt eine Diskriminierung dar. Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines **hinreichenden sachlichen Grundes** erfolgt.

Einen solchen stellen auch **Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile** strukturell benachteiligter Personen dar (sog. positive Maßnahmen).

7. Welche Rechte habe ich gegenüber der Verwaltung?

Das LADG bietet umfassenden Schutz vor Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Landeshandeln.

Bei einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung, haben die Bürger*innen ein Recht auf **Schadensersatz und Entschädigung**. Für die

gerichtliche Geltendmachung gilt eine **Frist von einem Jahr**.

Wichtig ist es, **andere Rechtsmittelfristen** nicht verstreichen zu lassen (z. B. Einlegung eines Widerspruchs innerhalb eines Monats).

8. Wie kann mich die Ombudsstelle in der Wahrnehmung meiner Rechte unterstützen?

Die Ombudsstelle unterstützt und berät Personen, die sich an sie wenden, **kostenfrei bei der Durchsetzung Ihrer Rechte**.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit kann sie, sofern Sie das wünschen, auf eine gütliche Streitbeilegung hinwirken. Sie ist berechtigt, jederzeit Sachverständige hinzuzuziehen, Gutachten einzuholen, Beschwerden weiter zu vermitteln und Handlungsempfehlungen auszusprechen.

Die öffentlichen Stellen sind verpflichtet, die Ombudsstelle bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie erbetene Stellungnahmen abzugeben.

9. Verbesselter Rechtsschutz – was bedeutet das für mich?

Sofern Sie aufgrund eines der im LADG genannten Grundes im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns diskriminiert wurden, können Sie Ihre Prozessführungsbefugnis auf einen anerkannten **Antidiskriminierungsverband übertragen**. Dieser macht Ihre Rechte im Rahmen einer **einzelfallbezogenen Verbandsklage** vor Gericht geltend und kann Sie damit in Ihrem Anliegen wirkungsvoll unterstützen.

10. Wie verhalte ich mich bei einer erlebten Diskriminierung?

Versuchen Sie, den Vorfall in einem **Gedächtnisprotokoll** festzuhalten:

- Wann und wo hat eine Benachteiligung stattgefunden?
- Wie kam es dazu? Was genau ist passiert?
- Warum fühlten Sie sich benachteiligt?
- Wer war an dem Vorfall beteiligt?
- Welche Zeug*innen gab es?

Für das weitere Vorgehen empfehlen wir die **Kontaktaufnahme** mit der **Ombudsstelle**. Diese wird mit Ihnen alle offenstehenden Handlungsmöglichkeiten (vom Beschwerdebrief bis hin zum Beschreiten des Rechtswegs) besprechen.

Kontakt: ladg-ombudsstelle@senjustva.berlin.de

Sie haben weitere Fragen zum LADG oder zum Diskriminierungsschutz allgemein?

Besuchen Sie uns auf den **Informationseiten** der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: www.berlin.de/sen/lads/.

Dort finden Sie auch den Text des LADG im Wortlaut.



Ein Beratungswegweiser zu den Berliner Beratungsstellen kann per E-Mail über antidiskriminierungsstelle@senjustva.berlin.de angefordert werden.

Hinweis: Dieses Faltblatt gibt einen allgemeinen Überblick über die Inhalte des am 21. Juni 2020 in Kraft getretenen Gesetzes. Die Erläuterungen und Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die notwendige Einzelfallberatung nicht ersetzen.