

Stellungnahme



Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg

zum Entwurf eines Gleichbehandlungsgesetzes Baden-Württemberg

Az.: 5902.6-002.01

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und nimmt zum Entwurf eines Gleichbehandlungsgesetzes Baden-Württemberg wie folgt Stellung:

Grundsätzlich

Mit der Einführung eines Gleichbehandlungsgesetzes Baden-Württemberg wird ein Beitrag für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft geleistet und eine Lücke geschlossen, welche durch die bisherige Gesetzgebung nicht abgedeckt wird. Insofern ist die Einführung eines solchen Gesetzes mit Blick auf die Gesellschaft ein guter und richtiger Schritt. Gleichzeitig hat das Gesetz eine große Bedeutung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, da diese im Zweifel direkt von einem solchen Gesetz betroffenen wären.

Klar ist, Diskriminierung und Ausgrenzung haben im öffentlichen Dienst nichts verloren und dürfen auch nicht geduldet werden. Besonders wird dies in den Bereichen des Öffentlichen Dienstes eine Herausforderung werden, in denen viel auf der Beziehungsebene gearbeitet wird. Beispielhaft ist ein Blick in den Bildungsbereich. Es gibt dort viele verschiedene Erscheinungsformen von Diskriminierung, insbesondere an Schulen, wie herabwürdigende Sprüche, offene Beleidigungen, Mobbing, sexuelle Belästigung oder die Verweigerung von Angeboten oder der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zum Nachteilsausgleich. Hier fehlt es aus Sicht des DGB im vorliegenden Entwurf an Ansatzpunkt.

Aus den Erkenntnissen der Rassismusforschung und dem Netzwerk SOR-SMC ist bekannt, dass dieser Aspekt nicht einfach übergangen werden sollte. Es gibt zwar an vielen Schulen ein Angebot der Schulsozialarbeit, es zeigt sich aber, dass bestimmte Problemstellungen dort nicht angesiedelt werden können. Schulsozialarbeiter*innen stehen innerhalb der Schulgemeinschaft und können nicht unabhängig agieren.

Insgesamt darf das Gesetz nicht dazu verwendet werden, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu Unrecht zu beschuldigen, wenn man mit einer korrekten, aber eben auch schwierigen Entscheidung nicht einverstanden ist.

15. März 2024

Kontaktperson:

Dominik Gaugler
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/Beamte

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Baden-Württemberg**
Willi-Bleicher-Str.20
70174 Stuttgart
Telefon: 07112028-222
Telefax: 07112028-250
Mobil: 015153331553

dominik.gaugler@dgb.de
bw.dgb.de

Ziel des Gesetzes ist die Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung. Neben Vertrauen in die Verwaltung zu stärken, sollte es aber auch darum gehen, dass sich die Vielfalt unserer Gesellschaft auch im Handeln der Verwaltung wiederfindet. Für den DGB heißt dies, dass die Heterogenität von Ausgangs- und Lebenslagen von Bürgerinnen, Bürgern und Beschäftigten im Verwaltungshandeln zur Grundlage wird.

Durchweg ist bei der Ausgestaltung des Gesetzes darauf zu achten, dass die Regelungen klar und eindeutig sind und rechtliche Graubereiche vermieden werden. Nur wenn die Sichtweise die Rechte von beiden: Bürgerinnen, Bürgern, wie auch Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden, kann das Gesetz die gewünschte Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung erreichen.

Dabei sollten auch die Erfahrungen aus Berlin berücksichtigt werden. Hier zeigt sich beispielsweise, dass es bisher zu keinem systematischen Missbrauch der Regelungen zu Lasten der Beschäftigten gekommen ist, so dass es richtig ist, den eingeschlagenen Weg weiter fortzusetzen, natürlich unter Berücksichtigung der in Baden-Württemberg vorhandenen Rahmenbedingungen.

Geltungsbereich

Bei der Ausgestaltung des Geltungsbereichs muss aus Sicht des DGB sichergestellt sein, dass das Gesetz auch tatsächlich in allen Behörden und Tochterunternehmen des Landes gilt und umgesetzt wird. Dazu gehören beispielsweise auch die L-Bank, die LBBW oder der SWR.

Unverständlich ist aus Sicht des DGB die Ausnahme für Religionsgemeinschaften. Aus der Begründung geht für den DGB nicht hervor, weshalb dies notwendig ist. Nimmt man das AGG als Ausgangspunkt, welches für die Religionsgemeinschaften ebenfalls gilt, erscheint es nicht logisch an dieser Stelle nun eine Ausnahme vorzunehmen. Eine analoge Umsetzung zum AGG wäre aus Sicht des DGB daher sachgerecht, sodass die im Entwurf enthaltene Ausnahme (§3 Abs. 1 des Entwurfes) zu streichen ist.

Diskriminierungstatbestände

Bei den Tatbeständen ist positiv anzumerken, dass die Auflistung weitergehend ist, als im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Darüber hinaus sollte aus Sicht des DGB die Diskriminierung aufgrund von Gewicht als eigener Tatbestand aufgenommen werden. Die Subsumtion unter chronische Erkrankung ist hier nicht ausreichend. Zusätzlich schlägt der DGB die Ergänzung der Auflistung um den Punkt vergleichbare Gründe, um klarzustellen, dass diese Auflistung nicht abschließend ist.

Weiterhin fehlt der Hinweis auf Mehrfachdiskriminierung im vorliegenden Entwurf. Hier sollte durch eine Ergänzung Klarheit geschaffen werden. Insgesamt ist es bedauerlich, dass nur die unmittelbare Diskriminierung geregelt ist. Es fehlen

zudem eine hypothetische Betrachtung der möglichen Diskriminierung, der Hinweis auf die fehlende Vergleichsgruppe bei Schwangerschaft und Mutterschutz und der Hinweis auf reine Annahme des Merkmals. Auch die die Thematik der mittelbaren Diskriminierung, sowie sexuelle und andere Belästigungen sind auch Sicht des DGB nicht ausreichend im vorliegenden Entwurf entsprechend den einschlägigen EU-Richtlinien berücksichtigt und sollten stärker im Gesetz thematisiert werden.

Unbestimmte Rechtsbegriffe / Definitionen

Für die bessere praktische Handhabung des Gesetzes wäre es hilfreich unbestimmte Rechtsbegriffe wie z. B. „legitimer Zweck“ mit einer Definition einzuarbeiten bzw. wenn dies nicht möglich ist, im Begleittext mit Beispielen zu verdeutlichen. Ohne solche Konkretisierung entstehen Unsicherheiten und ggfs. rechtliche Grauzonen. Dies gefährdet die Umsetzung des Gesetzes und die Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung.

Haftung / Beweislast

Schadensersatzregulierung und Beweislast wird im Gesetz aus unserer Sicht nicht klar genug geregelt. Vor dem bereits mehrfach ausgeführten Argument der Vermeidung von rechtlichen Grauzonen wäre hier wünschenswert ein einfacher und klarerer Gesetzestext zu haben.

Positiv ist aus Sicht des DGB, dass für etwaige Ansprüche aufgrund von Diskriminierung die öffentliche Stelle ausgleichspflichtig ist.

Verantwortung von Führungskräften

Das vorliegende Gesetz kann ein Impuls für einen Kulturwandel innerhalb des Öffentlichen Dienstes sein bzw. die bereits stattfindende Entwicklung weiter voranbringen. Dies wird aber nur dann gelingen, wenn das Thema als Führungsaufgabe verstanden wird. Dazu braucht es Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte. Außerdem wäre für eine Umsetzung der Kulturdefinition eine Auflistung von positiven Maßnahmen sinnvoll, damit Führungskräfte und Beschäftigte aus dem Gesetz heraus einen roten Faden der Orientierung haben. Solche Fortbildungen müssen der Vielgestaltigkeit der Dienststellen gerecht werden. Gleichzeitig sollten Prozesse unterstützt werden, die die Entwicklung einer diskriminierungsfreien Kultur in Dienststellen bis hin zu Schulen befördern. Insofern wäre das Gesetz nicht kostenneutral, weil die Umsetzung solcher Fortbildungen und Prozesse von der öffentlichen Hand finanziert werden müssen.

Verbandsklagerecht

Besonders bedauerlich ist, dass im vorliegenden Gesetzesentwurf kein Verbandsklagerecht vorgesehen ist. Aus Sicht des DGB sollte es zwingend ein Verbandsklagerecht geben. Zwei gute Gründe sprechen dafür. Erstens führt ein Verbandsklagerecht dazu, dass die Qualität steigt und die Effizienz der Verfahren auf einem hohen Niveau erfolgt. Dies stärkt das Vertrauen in die Regelungen und sorgt somit für eine bessere Akzeptanz des Gesetzes. Zweitens soll der vorliegende Gesetzesentwurf eine Lücke schließen, die durch den aktuellen engen Geltungsbereich des AGG entsteht. Da es im AGG ebenfalls ein Verbandsklagerecht gibt, ist es aus Sicht des DGB nur logisch, wenn auch innerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes BW ein entsprechendes Verbandsklagerecht geregelt ist.

Mit Blick auf den geplanten Prozessweg bei der Durchsetzung individueller Schadensersatz und/ oder Entschädigungsansprüche ist es unglücklich, dass der Weg in die Zivilgerichtsbarkeit führt. Hier wäre aus Sicht des DGB der Weg in die Verwaltungsgerichtsbarkeit angemessener.

Ombudsstelle

Die vorgesehene Ombudsstelle ist von hoher Bedeutung, damit Vertrauen in das Gesetz aufgebaut werden kann. Die Bedeutung lässt sich in der geplanten Ausgestaltung und Ausstattung aus Sicht des DGB jedoch nicht wiederfinden. Damit die Ombudsstelle die gewünschte Wirkung erzeugt, müssen die Rechte der Stelle ausgeweitet werden und auch die Personal- und Sachmittelausstattung dauerhaft sichergestellt sein. Dies ist notwendig, damit die Ombudsstelle auch tatsächlich unabhängig arbeiten kann und auch entsprechend wahrgenommen wird. Deshalb schlägt der DGB vor, die notwendigen Ressourcen, analog zu § 25 AGG, im Einzelplan des Ministeriums für Soziales, Familie und Integration in einem eigenen Kapitel auszuweisen. Es muss dringend vermieden werden, dass der Eindruck entsteht, dass es sich bei der Ombudsstelle um eine Art Ehrenamt handelt, denn dies wäre aus Sicht des DGB in keiner Weise sachgerecht.

Neben einer sachgerechten Ausstattung ist für den DGB wichtig zu klären, welchen Auftrag die Ombudsstelle hat. Hier könnte aus Sicht der DGB ein Interessenkonflikt entstehen, wenn die Ombudsstelle für beide Seiten (Betroffene und Beschäftigte) tätig wird. Hier muss geprüft werden, wie dieser Interessenskonflikt gelöst werden kann, indem für die Beschäftigten eine andere Unterstützungsform bzw. Beratungsstelle gefunden wird. Denn klar ist, die Interessen der Beschäftigten müssen wirksam geschützt werden. Mit einer Ombudsstelle, die im schlechtesten Fall beide Seiten unterstützt, könnte ein Interessenskonflikt vorprogrammiert sein, welcher insgesamt für den Gesamtprozess schädlich ist.



Positiv ist die regelmäßige Berichtspflicht der Ombudsstelle. Aus Sicht des DGB sollte im Rahmen eines solchen Berichts ein struktureller Ansatz verfolgt werden. Durch eine strukturelle Untersuchung der Aufbau- und Ablauforganisation, sowie der Prozesse innerhalb der Verwaltung kann eine strukturelle Diskriminierung bereits frühzeitig erkannt und auch behoben werden.

Insgesamt ist es begrüßenswert, dass die Landesregierung es sich zur Aufgabe gemacht hat Diskriminierung zu bekämpfen. Der Entwurf ist ein guter erster Aufschlag und sollte im Rahmen des Verfahrens weiterentwickelt werden. Für weitere Gespräche und Erläuterungen stehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Dominik Gaugler'.

Dominik Gaugler