



Schwarze Perspektiven auf das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Berlin, 10.12.2019. Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ist ein enorm wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem effektiven Diskriminierungsschutz für von Diskriminierung betroffenen Gruppen, insbesondere für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen, die durch Rassismus und alle weiteren Merkmalen von Diskriminierungen besonders an der Wahrnehmung ihrer Grund- und Menschenrechte gehindert werden. Wir begrüßen, dass mit dem LADG der Berliner Verwaltung und der Politik ein Werkzeug in die Hand gegeben werden soll, um ihren menschenrechtlich verbrieften und im Grundgesetz verankerten Schutzverpflichtungen gegenüber allen in Berlin lebenden Menschen gerecht zu werden. Berlin geht damit das Land Berlin mit einzigartigem Beispiel voran.

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen sind eine besonders heterogene Gruppe, u.a. in Bezug auf Religion, Nationalität, Sprachen, Gender, sexuelle Orientierung sowie den rechtlichen Status. Darüber hinaus gehören sie zu einer der jüngsten demografischen Gruppen Deutschlands. Dies bedeutet, dass Schwarze Menschen zu einem hohen Maße an miteinander verschränkten Diskriminierungsformen betroffen sind, die durch strukturelle sozio-ökonomische Benachteiligung zusätzlich potenziert werden.

Ein LADG ist aus Perspektive von Menschen afrikanischer Abstammung daher sehr erwünscht. Entgegen der Befürchtungen einiger Verwaltungen oder auch z.B. Polizeigewerkschaften geht der Entwurf für Menschen, die alltäglich Diskriminierungen erleben, jedoch nicht weit genug:

Ein fehlendes intersektionales gesetzliches Verständnis von Diskriminierungen im LADG über das Nutzen des Begriffs hinaus beinhaltet besondere Hürden für Menschen, die von sich verschränkenden und spezifisch wirksamen Diskriminierungen betroffen sind. Menschen afrikanischer Herkunft wären damit vor unzureichendem Schutz vor Rassismus und Diskriminierungen bedroht. Über Zuschreibungen hinaus sollten auch diskriminierende Verhältnisse, die verändert werden müssen, als Handlungs- und Zielrichtung des LADG benannt werden.

Wir begrüßen die Erweiterung des Merkmalskatalog des LADG im Vergleich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um antidiskriminierungsrechtlich bedeutsame Diskriminierungsgründe. Allerdings stellen wir folgende Schutzlücken fest:

- Grundsätzlich bleibt die **geschlossene Aufzählung von Diskriminierungsformen im Gesetzestext zu bemängeln**. Hier bedarfs es einer Überarbeitung des Entwurfes.
- Das **Diskriminierungsmerkmal (nonverbale) Sprache**, dass bei Diskriminierungen im Bildungsbereich, im Umgang mit Behörden, der Polizei oder auf dem Wohnungsmarkt so relevant ist, ist im LADG-E nicht zu finden. Hier fordern wir insbesondere zum Schutz von Menschen, die (unter anderem) behindert werden, Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung sowie Menschen, die von Klassismus oder aufgrund ihres sozio-ökonomischen Status von Diskriminierung betroffen sind, eine Nachbesserung des LADG.
- Statt der **Diskriminierungsdimension Geschlechtsidentität** arbeitet LADG-E mit dem Begriff der sexuellen Identität, der für einen Schutz von transidenten oder Inter* Menschen unzureichend ist. Auch wenn die Begründungen in die Richtung eines Verständnisses von Geschlechtsidentität weisen, sollte ein im Sinne des Schutzes eindeutiger Begriff im Gesetz verwendet werden.
- Auch wenn wir die Erweiterung des **Begriffs sozialer Status** im Merkmalskatalog begrüßen, lesen wir in den Erläuterungen vor allem eine allgemeine Definition. Begriffe wie die Diskriminierung aufgrund des sozio-ökonomischer Status oder Klassismus sollten hinsichtlich eines effektiven Diskriminierungsschutzes aufgenommen werden.
- **Maßregelung ist als eigenständige diskriminierende Handlung zu benennen** (eventuell unter §4 als Diskriminierungsform) und entsprechende Sanktionen sind festzuschreiben. Dies kann Menschen ermutigen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren – im Gegensatz zu bisherigen Erfahrungen.

Wir befürchten, dass die im vorliegenden Entwurf festgesetzte **Vermutungsregelung und die damit erhoffte Beweislastumkehr** wird in dieser Form zu keiner besseren Verwirklichung der

Menschen- und Grundrechte von Menschen afrikanischer Herkunft führen wird. Entgegen der Sorgen von Vertreter*innen der Polizei kann aus der Perspektive von diskriminierungserfahrenen Menschen afrikanischer Herkunft hier nicht von einer Erleichterung gesprochen werden.

- Auch der in **§ 8 geregelte Schadensersatz und Rechtsweg** beinhaltet zu hohe Hürden, um den Rechtsweg auch einzuschlagen. Hier bedarf es eines wesentlich breiteren und leichter zugänglichen, spezifischen sowie intersektionalen Beratungsangebots, um diesen Weg begleiten zu können. Außerdem bestehen unter Menschen afrikanischer Abstammung auch weiterhin finanzielle und sprachliche Hürden sowie die berechnete Angst vor institutionellem Fehlverhalten. Auch müssen wir ausgehend von unseren Erfahrungen aus der Beratungspraxis feststellen, dass die **Verjährungsfrist** zu kurz ist und in starkem Maß verhindern wird, dass Menschen sich auf dem Rechtsweg gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen können.
- **Wir freuen uns grundsätzlich über § 13 Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.** Die Wertschätzung von Vielfalt kann allerdings ohne den Einbezug von Diskriminierungskritik u.a. zu kultureller Aneignung, und Ausbeutung führen und in der Folge u.a. zu sozio-ökonomischen Konsequenzen und repräsentativer Ausgrenzung. Menschen afrikanischer Herkunft sind hier im besonderen Maße betroffen.

Inklusive und diskriminierungskritische Kompetenz erachten wir von fundamentaler Relevanz. Daher sollte sie nicht nur einbezogen werden, sondern **als Grundvoraussetzung oder maßgebliche Voraussetzung bei der Stellenbesetzung und Beförderung** eingestuft werden.

Was unter **Fortbildung und Qualifizierung** verstanden wird, muss durch das Gesetz erläutert werden. Solche Maßnahmen sollten für öffentlich-rechtliche Stellen nicht allein sichergestellt, sondern verpflichtend sein. Denn wie die Erfahrung zeigt, wird Diskriminierungsschutz erst dann wirksam, wenn er als Basis- und Schlüsselqualifikation verstanden wird. Wir sehen die Verwaltung hier in der Pflicht und in der Kompetenz, dies zu tun.

„**Diversity-Kompetenz**“ muss so definiert werden, dass sie sich nicht auf Vielfalt begrenzt, sondern im Hinblick auf Antidiskriminierung ausgerichtet ist. Sie ist bei der Einstellung nicht nur zu berücksichtigen, sondern als Voraussetzung zu setzen. Zusätzlich muss sie kontinuierlich, also über die Einstellung hinaus, kontrolliert werden, z.B. durch Mitarbeiter*innen- und Bürger*innen-Befragungen, in Maßnahmen und Regelungen und durch Qualitätsprüfungen.

- **Zivilgesellschaftliche Akteur*innen fordern bereits seit Langem unabhängige Beschwerdemöglichkeiten.** Die in **§14** verankerte Ombudsstelle greift diese Forderungen wohl auf. Allerdings stellt Die Abhängigkeit einer solchen Stelle von einer Senatsverwaltung stellt für Menschen afrikanischer Abstammung eine enorme Barriere in der Zugänglichkeit von Unterstützungssystemen dar. Menschen afrikanischer Abstammung erleben dauerhaft institutionelle Diskriminierungen und das berechnete Misstrauen gegen eine an die Verwaltung gebundene Stelle ist sehr hoch. Wir fordern ein Ende von Antidiskriminierungs- und Diversity-Maßnahmen, die als Symbol zwar in die richtige Richtung zeigen, aber keine Wirksamkeit für Diskriminierungserfahrene entfalten.

Um den Prozess der Implementierung des LADG so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten und einen effektiven Diskriminierungsschutz zu etablieren, erwarten wir von der Berliner Verwaltung daran mitzuwirken, das Erfahrungswissen betroffener Communities und Expert*innen einzubinden.

Kontakt: Jeff Kwasi Klein, jeffrey.klein@eoto-archiv.de, 49 (0)30 983 24 177.