



## Presseinformation

Nr. 26.193

17.06.2026

Es gilt das gesprochene Wort!

TOP 17 – Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein

Dazu sagt die Sprecherin für Antidiskriminierung der Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, **Nelly Waldeck**:

### **Ein rechtssicheres Verfahren bei Diskriminierung durch den Staat**

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
liebe Kolleg\*innen,

ich erinnere mich noch gut an Momente aus der Schule, die ein starkes Störgefühl in mir ausgelöst haben. Nicht täglich, nicht regelmäßig, aber schon so, dass nicht nur ich, sondern viele in meinem Umfeld eine eigene Geschichte erzählen können. Herabfällige Bemerkungen über Outfits von Mädchen oder Kommentare von Lehrkräften wie „dich würde ich auch gern mal im Dirndl sehen“.

Das alles ist nicht Alltag. Es sind einzelne, aber sehr prägende Momente, die man sich noch Jahrzehnte später erinnert. Und ich weiß noch, wie mir in der 5. Klasse direkt gesagt wurde, wehren kannst du dich nicht, die Lehrkraft wird dich ja noch benoten. Oder „die Lehrkraft ist verbeamtet, da kannst du nichts machen“. Diese Momente prägen sich ein und sie geben einem das Gefühl, Ungerechtigkeiten akzeptieren zu müssen.

Ich möchte aber Ungerechtigkeiten nicht akzeptieren und ich möchte auf gar keinen Fall, dass Kinder und Jugendliche schon früh lernen, dass sie sich gegen solche Ungerechtigkeiten, genauer gegen solche Diskriminierungen, nicht wehren können. Deswegen bin ich froh, dass wir mit dem Gesetzentwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz heute die Möglichkeit haben, diese Schutzlücke zu schließen. Denn wer Diskriminierung beim Bäcker, im Baumarkt oder beim Zufahren erfährt, hat eine rechtliche Grundlage, dagegen vorzugehen. Ein formelles Verfahren. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde geschaffen, um gegen Diskriminierung vorgehen zu können. Doch für den staatlichen Sektor gilt es nicht.

Das wollen wir mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ändern. Er schützt vor Diskriminierung seitens des Staates, sei es in der Schule wie in meinem Beispiel, einer Behörde, der Hochschule oder der Polizei. Diskriminierung seitens des Staates ist dabei nicht der Normalfall. Eine durch das Bundesinnenministerium beauftragte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung in Behörden auf einem ähnlichen Niveau stattfinden wie innerhalb der Gesamtbevölkerung. Genau das leuchtet ein, die öffentliche Verwaltung ist ein Querschnitt der Bevölkerung.

Nun wird die Kritik kommen, es gäbe ja bereits ein Diskriminierungsverbot im Grundgesetz und man könne ja eine Dienstaufsichtsbeschwerde einreichen. Nur wer weiß denn eigentlich, wie man eine Dienstaufsichtsbeschwerde einreicht? Ich mit zehn Jahren sicher nicht, aber ehrlicherweise kann ich es heute immer noch nicht sagen. Und das hat auch einen Grund, es gibt nämlich kein formelles Verfahren für eine solche Dienstaufsichtsbeschwerde.

Viel wichtiger ist aber noch, dass eine Dienstaufsichtsbeschwerde keine verbindliche Rechtsfolge hat. Sie ist zwar form- und fristlos, aber eben auch häufig fruchtlos. Sie zielt gerade nicht auf Wiedergutmachung oder Schadensersatz ab, sondern soll im Grunde nur die Selbstkontrolle der Verwaltung anregen. Das ist für einen gelungenen Diskriminierungsschutz schlicht nicht ausreichend.

Der vorliegende Gesetzentwurf schlägt ein geregeltes Verfahren über zwei Wege vor: Betroffene von Diskriminierung können sich zunächst bei einem Verein, Verband oder unserer Antidiskriminierungsstelle beraten lassen und sie können sich entscheiden, rechtlich gegen eine Diskriminierung vorzugehen. Wenn sie das tun, müssen sie für den Nachweis der Diskriminierung Tatsachen darlegen, die es überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat. Die beklagte Behörde muss den Nachweis dann erschüttern. Sie muss also konkrete Tatsachen vortragen, die geeignet sind, ernsthafte Zweifel an dem Nachweis zu begründen.

So gibt es ein rechtssicheres Verfahren, mit dem sowohl das Unterlassen der Diskriminierung als auch eine Folgenbeseitigung verlangt werden kann, unter Umständen ist auch die Zahlung einer angemessenen Entschädigung möglich. Klar ist allerdings auch, dass Beamt\*innen nicht privatrechtlich haften. Jegliche Form des Regresses ist für sie ausgeschlossen.

Das Ziel dieses Gesetzes ist nicht, dass es möglichst viele Klagen gibt. Es ist von hohem Wert, wenn Verfahren ohne Rechtsweg geklärt werden können. Dafür haben wir seit vielen Jahren eine Antidiskriminierungsstelle. Sie leistet einen wichtigen Beitrag, Fälle aufzuarbeiten, zu vermitteln und Gerechtigkeit wiederherzustellen. Diese Arbeit soll durch das Gesetz weiter gestützt werden. Und genau diese Stelle hat uns in den letzten Jahren mehrfach darauf hingewiesen, dass es eine solche Rechtsgrundlage braucht, um die Fallbearbeitung weiter zu verbessern und Schutzlücken zu schließen. Deswegen freue ich mich, dass wir diesen Weg nun gehen und bin gespannt auf die Beratungen im Ausschuss.

Vielen Dank.

\*\*\*

**Landtagsfraktion  
Bündnis 90/Die Grünen Schleswig-Holstein**

Pressesprecherin  
**Claudia Jacob**

Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

T 0431 988 1503  
M 0172 541 83 53

[presse@gruene.ltsh.de](mailto:presse@gruene.ltsh.de)  
sh-gruene-fraktion.de