

Gerlinde Bendzuck  
Vorsitzende  
LV Selbsthilfe Berlin e. V.  
Telefon: 0179 500 63 74  
[bendzuck@lv-selbsthilfe-berlin.de](mailto:bendzuck@lv-selbsthilfe-berlin.de)  
[www.lv-selbsthilfe-berlin.de](http://www.lv-selbsthilfe-berlin.de)

Ursula Engelen-Kefer  
Landesvorsitzende  
SoVD Berlin-Brandenburg e. V.  
Telefon: 01703351445  
[engelen-kefer@sovd-bbg.de](mailto:engelen-kefer@sovd-bbg.de)  
[www.sovd-bbg.de](http://www.sovd-bbg.de)

Henrike Weber  
Sozialpolitische Referentin  
& Rechtsanwältin  
VdK Berlin-Brandenburg e. V.  
Mail: [henrike.weber@vdk.de](mailto:henrike.weber@vdk.de)  
[www.vdk.de/berlin-brandenburg](http://www.vdk.de/berlin-brandenburg)

Berlin, 03.12.2020

## **Antidiskriminierung im Land Berlin umsetzen! – Pressekonferenz am 03.12.2020 ab 14 Uhr**

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei finden Sie die Statements von Gerlinde Bendzuck, Ursula Engelen-Kefer und Helga Nielebock anlässlich der Pressekonferenz am 03.12.2020. Henrike Weber ist per Videobotschaft zugeschaltet.

Mit freundlichen Grüßen

Gerlinde Bendzuck

Ursula Engelen-Kefer

Helga Nielebock

Henrike Weber

Sozialverband Deutschland  
Landesverband  
Berlin-Brandenburg e. V.  
Kurfürstenstr. 131  
10785 Berlin  
Tel. (030) 26 39 38-0

Sozialverband VdK  
Berlin-Brandenburg e. V.  
Linienstr. 131  
10115 Berlin  
Tel. (030) 86 49 10-0

Landesvereinigung Selbsthilfe  
Berlin e. V.  
Littenstraße 108  
10179 Berlin  
Tel. (030) 27 59 25 25

Antidiskriminierungs-  
beratung Alter oder  
Behinderung bei der  
Landesvereinigung Selbst-  
hilfe Berlin e. V.  
Littenstraße 108  
10179 Berlin  
Tel. (030) 27 59 25 27

## **Statements zur Pressekonferenz am 03.12.2020**

### **Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz muss mit Nachdruck durchgesetzt werden!**

Drei Verbände - ein Flyer und eine Broschüre: Mit ihren Informationsmaterialien für Betroffene und ihren Beratungen und Prozessvertretungen tragen LV Selbsthilfe Berlin, SOVD Berlin-Brandenburg und VdK Berlin-Brandenburg aktiv zur Bekämpfung von Diskriminierung bei.

„Wir wollen den Schutz des Gesetzes bekannter und Rechtsberater:innen in Berlin fit für die Umsetzung machen“, sagte Gerlinde Bendzuck, Vorsitzende der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V. Zudem forderte sie eine Sammelstelle von Fällen, damit strukturelle Diskriminierung erkannt werden kann.

„Mit Verbandsklagen auch strukturelle Diskriminierungen angehen zu können, ist ein neuer und guter Aspekt“, sagte Ursula Engelen-Kefer, Vorsitzende des SoVD-Landesverbandes Berlin-Brandenburg e. V. Das Gesetz ermöglicht zudem die Einbeziehung der Jobcenter in den Geltungsbereich des LADG. „Der Diskriminierungsschutz in den Jobcentern in Berlin kann dadurch nur gewinnen“, mahnt sie an.

„Wegen des Kostenrisikos sind die Möglichkeiten der Ombudsstelle voll auszunutzen“, sagte Rechtsanwältin Henrike Weber, Sozialpolitische Referentin beim Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e. V.

**Flyer und Broschüre sind auf der jeweiligen Homepage der Verbände zu finden:**

**Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung** – ein Projekt der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

[www.diskriminierung-berlin.de](http://www.diskriminierung-berlin.de)

**SoVD Berlin-Brandenburg e. V.**

[www.sovd-bbg.de](http://www.sovd-bbg.de)

**VdK Berlin-Brandenburg e. V.**

[www.vdk.de/berlin-brandenburg](http://www.vdk.de/berlin-brandenburg)

**Gerlinde Bendzuck**

**Vorsitzende Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.**

**Pressegespräch zum LADG-Informationsmaterial am 03.12.2020**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

### **LADG – ein scharfes Schwert gegen Diskriminierung!**

Heute, am 3.12.2020, dem internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen, stellen die drei Verbände Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., SoVD Landesverband Berlin-Brandenburg e.V. und VdK Berlin-Brandenburg e.V. zwei Broschüren zum neuen Landes-Antidiskriminierungsgesetz, dem LADG, vor.

Die drei beteiligten Verbände setzen sich seit Jahrzehnten für die Gleichstellung von Menschen ein, die in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt sind. Wir kämpfen für gleichwertige Lebensbedingungen – und wir kämpfen für ein Leben ohne Diskriminierung. Viele derjenigen, denen wir in der Selbsthilfe oder in den beiden Sozialverbänden Rat und Unterstützung geben, sind ältere Menschen oder Menschen mit einer Behinderung und chronischen Krankheit. Im Berliner Alltag werden diese Menschen in vielfältigen Lebenssituationen aufgrund dieser Merkmale diskriminiert. Oft sind diese Betroffenen und ihre Angehörigen weiteren Diskriminierungsrisiken ausgesetzt: weil sie einen Migrationshintergrund haben, eine andere geschlechtliche Identität, einen schwächeren sozialen Status oder die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen etc.

### **Beispiele von Diskriminierung durch Behörden im Berliner Alltag**

Als Trägerin der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung seit dem Jahr 2012 und aus 40 Jahren Erfahrung in der Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten wissen wir, dass Diskriminierung auch durch öffentliche Stellen des Landes Berlin vorkommt. Etwa ein Fünftel unserer Beratungsfälle betrifft eine (vermutete) Diskriminierung durch öffentliche Stellen.

Lassen Sie mich dazu sechs Beispiele nennen:

- Im Bürgeramt wird der Zutritt mit Tieren generell verweigert. Diese neutrale Vorgabe benachteiligt sehbehinderte Menschen, die auf ihren Assistenzhund angewiesen sind, in besonderer Weise.
- Die gerufene Polizei in einer Auseinandersetzung im ÖPNV spricht nicht mit dem Betroffenen, sondern wendet sich bewusst zuerst dem DB-Sicherheitsdienst zu, und als der Betroffene versucht, sich zu Wort zu melden, wird ihm gesagt: „Halt den Mund!“ Als sich der Polizist schließlich an ihn wendet und der Betroffene versucht, etwas zu sagen, äußert der Polizist, „es sei ihm scheißegal, dass er behindert sei“.
- Ein Beispiel für das neue Merkmal chronische Erkrankung: Eine Betroffene hat ASS und ADHS. Es wird ihr ein Nachteilsausgleich für mehr Zeit bei den Prüfungen der Universität verwehrt. Zudem wird ihr geraten, das Studium zu beenden.

- Vergabeverfahren bei der Anmeldung in einer Grundschule: Es besteht eine Behinderung mit Grad der Behinderung (GdB) von 30. Es wird keine besondere Berücksichtigung im Auswahlverfahren vorgenommen. Zwar wird das Kind normal berücksichtigt, aber es kommt beim Losverfahren nicht in den Kreis der Begünstigten.
- Vor einem Besuch im Teilhabeamt erhalten Antragstellende mit psychischer Beeinträchtigung die schriftliche Anweisung, aufgrund der Pandemie keine Begleitperson mitbringen zu dürfen – ein Grundrecht laut AV Eingliederungshilfe.
- Die Bäderbetriebe bieten längere Zeit zu Beginn des ersten Corona-Lockdowns nur digital buchbare Tickets an und ändern dies erst nach mehrmonatigen Protesten.

Zu diesen realen Fällen gibt es keine „spektakulären Videos“ und keine Welle der öffentlichen Solidarität. Aber diese Nicht-Gleichbehandlung durch Behörden und öffentliche Stellen, diese Herabsetzungen und nicht gewährten Nachteilsausgleiche hätten nicht vorkommen dürfen. Daher haben diese Betroffenen ein Recht, vor den Folgen der Diskriminierung geschützt zu werden und ggf. Schadenersatz zu erlangen. Hier geht es z.B. um psychische Schäden, dauerhafte Nachteile in Ausbildung und Beruf, oder einen geringeren Umfang an genehmigten Leistungen und dauerhafte Teilhabe-Einschränkungen aufgrund eines nicht optimal abgestimmten Teilhabeplans. Dies sind für die Betroffenen und ihr Umfeld keine Bagatellen.

### **LADG-Umsetzung aus Verbändesicht**

Das Landesantidiskriminierungsgesetz schließt im Binnenverhältnis zwischen Bürger:in und Staat Schutzlücken, die durch bisherige Gesetze wie das BGG, das AGG und das Landesgleichberechtigungsgesetz bisher nicht abgedeckt sind und schafft mehr Transparenz zwischen Bürger:innen und Staat. Das LADG gibt Betroffenen von Diskriminierung eine Rechtsgrundlage, mit Instrumenten wie der neuen Ombudsstelle, der Möglichkeit der Prozessstandschaft und der Verbandsklage selbst oder in Vertretung durch einen dafür qualifizierten und zugelassenen Verband, ihre Interessen geltend zu machen.

Die drei Verbände LV Selbsthilfe, SoVD und VdK haben sich aktiv an der Erarbeitung des LADG beteiligt und begrüßen das Ergebnis in der vorliegenden Form sehr. Mit dem LADG liegt zudem nach der Erwartung der Autorinnen auch ein „scharfes Schwert“ auf dem Tisch, das wirksam zur Sanktion und hoffentlich häufiger zur Prävention von Diskriminierung beiträgt. Hierfür benötigen wir als Vertretende der Zivilgesellschaft, dies sei dringlich angemerkt, angemessene Ressourcen wie einen Rechtshilfefonds. Die in manchen Medien herbeibeschworene Klagewelle ist bisher ausgeblieben. Ja, auch wir werden zu gegebener Zeit als ultima ratio einen Diskriminierungs-Fall zur Klage bringen.

Aber vorher wollen wir vor allem tun, was unsere Vereine als Interessenvertretung in eigener Sache auszeichnet: Betroffene von Diskriminierung über ihre Rechte aufklären, Mitarbeitende öffentlicher Stellen sensibilisieren, möglichst niedrigschwellig Beschwerden klären und dazu beitragen, einen Interessensausgleich herbei zu führen.

Perspektivisch benötigen wir zum LADG Evaluationsinstrumente, um die Ursachen und Fallkonstellationen von Diskriminierung zeitnah zu erkennen, die Beratung bei konkurrierenden Rechtsnormen zu optimieren und das Vorgehen der Beratungs- und Beschwerdestellen gut zu koordinieren.

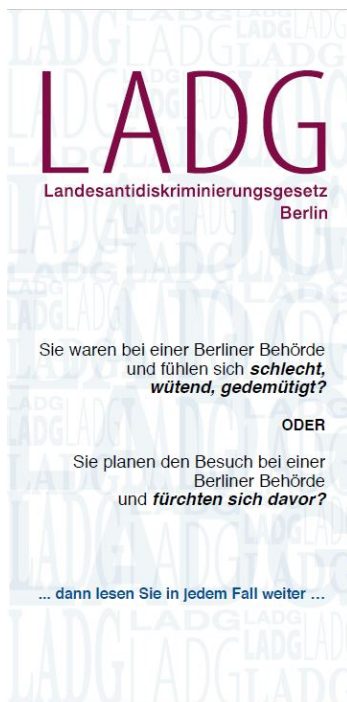
Daher bieten wir Verbände an, eine Fall-Sammelstelle mit anonymisierter Dokumentation zu etablieren. Damit würde eine nötige Datenbasis entstehen, die den Beratungsinstanzen wie dem Gesetzgeber und der Verwaltung erlaubt, die Wirkungsmechanismen des LADG zu evaluieren und das Gesetz ggf. anzupassen.

## Eine starke Stimme für die Bürger:innen in der LADG-Umsetzung

Bei der Umsetzung des LADG in die Berliner Realität soll gemäß unserem Verbände-Motto „Nichts über uns ohne uns!“ zeitnah auch die Perspektive derjenigen eingebracht werden, die Betroffene über ihre neuen Rechte aufklären und sie auf ihrem nun möglichen Beschwerdeweg unterstützen. Die drei Verbände SoVD, VDK und LV Selbsthilfe/ Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung sehen sich mit dieser **Broschüre für Beratende und Prozessvertreter:innen** als Mittler:innen, das LADG in die Umsetzungsebene der Akteur:innen sowie zu den potenziell Betroffenen in der Berliner Bevölkerung zu tragen.

50 Seiten gebündelte Expertise der Umsetzungs-Praktiker:innen sind Anwendungs- und Auslegungshilfe für die „Profis“. Der sechsseitige **Multiplikator:innen-Flyer** informiert die breite Öffentlichkeit und wird von uns Verbänden in die Kreise der möglichen Betroffenen getragen. Für die Prozessvertreter:innenbroschüre wie den Flyer wünschen wir uns Ihre Unterstützung bei der medialen Verbreitung!

Als Verbände freuen wir uns, in einer breiten Allianz mit den anderen Verbänden, Beratungsstellen, beruflich Vertretenden in den Rechtsberufen, den Verwaltungsmitarbeitenden und Politiker:Innen mit dem LADG für die Berliner:innen ein wichtiges Rechtsgut zu gewinnen und gemeinsam Rechtskultur zu prägen!



Multiplikator:innenbroschüre



Prozessvertreter:innenbroschüre

**Ursula Engelen-Kefer**  
**Vorsitzende SoVD-Landesverband Berlin-Brandenburg e. V.**

**Pressegespräch zum LADG-Informationsmaterial am 03.12.2020**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

### **LADG – Neue Chancen mit dem Verbandsklagerecht**

Im politischen Vorfeld der Entscheidungen über die Einführung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) in Berlin wurde immer wieder behauptet: Dies sei in dem bereits vorhandenen Dschungel von Antidiskriminierungsgesetzen auf Bundes- und Landesebene, vor allem dem seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), unnötiger Aktionismus.

Wir sehen dies als SoVD im Landes- und Bundesverband anders: Das LADG schließt wichtige Schutzlücken für die von Diskriminierungen besonders betroffenen, häufig gesellschaftlich benachteiligten Personengruppen. Deshalb begrüßen wir die Erweiterung der Diskriminierungstatbestände durch die zusätzliche Einbeziehung chronisch kranker und sozial benachteiligter Menschen. Ebenfalls sehen wir es als dringend notwendig an, dass öffentliche Stellen in Zukunft stärker als bisher einbezogen und für die von Diskriminierungen Betroffenen leichter Schadenersatzleistungen geltend gemacht werden können.

### **Prozessstandschaft/Verbandsklagerecht**

Zudem stärkt das LADG Rechte und Rolle von Antidiskriminierungsverbänden. Diese müssen allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllen und in einem Anerkennungsverfahren registriert werden.

Zum einen können Betroffene die Befugnis der Prozessführung auf einen anerkannten Antidiskriminierungsverband übertragen. Dieser macht dann deren Rechte im eigenen Namen vor Gericht geltend. Dies wird als Prozessstandschaft bezeichnet.

Zum anderen enthält das LADG ein Verbandsklagerecht ebenfalls für anerkannte Antidiskriminierungsverbände. Dabei geht es nicht wie bei der Prozessstandschaft um das individuelle Recht.

Vielmehr kann nur ein institutioneller bzw. struktureller Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des LADG gerichtlich geltend gemacht werden.

Die Verbandsklage richtet sich damit vor allem gegen Fälle von Regelungen oder Praxis, die zu Diskriminierung führen oder dazu führen können. Sie hat damit auch eine präventive Wirkung.

Erfolgt keine Änderung durch die Verwaltung binnen drei Monaten, kann der Verband klagen.

Die letztgenannte Verbandsklage führt nicht zu einem Schadensersatzanspruch für Verbände. Vielmehr geht es um die gerichtlich festzustellende Pflicht einer Verwaltung, rechtswidrige Regelungen und Praxis abzustellen.

(Bisher gibt es dazu nur Rechtsprechung im Bereich des AGG – so wurde z. B. die (weitere) Beförderung von Scootern von beauftragten Busunternehmen durchgesetzt).

Diese im LADG eingeführten zusätzlichen Antidiskriminierungsmaßnahmen durch Prozessstandschaft und strukturelle Verbandsklage sind für uns als SoVD besonders wichtig. Wir erleben in unserer täglichen Praxis der Sozialrechtsberatung und Sozialrechtsvertretung, dass Menschen aus Angst oder durch besondere Lebenslagen der Zugang zu ihrem Recht erschwert ist. Sie wollen oder können nicht als Person in Erscheinung treten. Dies gilt auch ganz besonders für den Umgang mit öffentlichen Stellen. Antidiskriminierungsverbände können mithin für die Person quasi stellvertretend klagen oder unabhängig vom Einzelfall gegen strukturelle Diskriminierungstatbestände vorgehen.

### **Jobcenter einbeziehen**

Wir sehen allerdings die dringende Notwendigkeit, eine wesentliche Schutzlücke zu schließen. Dabei geht es um die Einbeziehung der Jobcenter als gemeinschaftliche Einrichtungen von Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Land Berlin. Sie können zwar nach dem LADG einbezogen werden, sind es aber faktisch noch nicht. Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Landes werden dagegen einbezogen. Nach unserer Auffassung als LV Selbsthilfe, VdK und SoVD muss die „entsprechende Anwendung“ des LADG auch für die zur Hälfte von Berlin mitgetragenen Jobcenter gelten.

Hierbei sehen wir einen besonderen Bedarf in unserer Praxis als SoVD bei der Beratung und Vertretung vieler Menschen in Hartz IV und Langzeitarbeitslosigkeit sowie der von ihnen abhängigen Bedarfsgemeinschaften. Im täglichen Umgang in und mit den Jobcentern gibt es ständige Beschwerden über Diskriminierungen – seien es Verweigerung von Qualifizierung, Zwang zu wiederholten Trainingsmaßnahmen, minderqualifizierter und prekärer Beschäftigung oder mangelnde Unterstützung von Menschen in höherem Lebensalter sowie mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen. Eine besonders große Rolle nehmen dabei die Klagen zur Reduzierung oder Sperrung von ALG II sowie der Kosten für die Unterkunft (KdU) ein (z. B. Umzug, Heizung, Warmwasser, Anspruch auf Barrierefreiheit).

**Helga Nielebock**

**(Ass. jur.) Ehemalige Leiterin der Abt. Recht im DGB Bundesvorstand**

**Pressegespräch zum LADG-Informationsmaterial am 03.12.2020**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

## **Stärken und Schwächen des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes**

Wie meine Vorredner:innen schon betonten:

Durch das LADG kann alles dafür getan werden Diskriminierungsfreiheit beim öffentlich-rechtlichen Handeln zu erreichen und diese Schutzlücke zu schließen.

- **Mit weiteren Merkmalen**, aufgrund derer eine Diskriminierung erfolgen kann, als es das AGG vorsieht;
- mit besseren Durchsetzungsinstrumenten wie **Verbandsklagemöglichkeiten**, als es das AGG vorsieht.

Einer Studie zufolge betreffen Diskriminierungen bei Ämtern und Behörden mehr als ein Viertel der Diskriminierten. Und diese Diskriminierungen werden von den Betroffenen als besonders drastisch wahrgenommen<sup>1</sup>.

Neu ist eine **verbindliche Politik der Vielfalt**, eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern (§ 1). Mit dieser Zielsetzung -auch bzgl. der Prävention- und der Durchforstung der Verwaltung nach diskriminierenden Strukturen geht das LADG weit über § 1 AGG hinaus, -auch was die Verpflichtung von Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion angeht. Diese werden zur Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet (§ 11 Abs. 4), bei der Beurteilung ihrer Leistung wird die Berücksichtigung von Vielfalt in ihrem sozialen und fachlichen Handeln einbezogen.

Bei den **Diskriminierungsdefinitionen** wie **Belästigung und sexuelle Belästigung** wird – anders als im AGG – ausschließlich auf die Würdeverletzung abgestellt, sodass sie leichter bekämpft werden können.

Das LADG normiert –anders als das AGG – in § 8 Abs. 3 einen auf der Rechtsprechung des EuGH beruhenden eigenen Anspruch **bei sog. Assoziierter Diskriminierung**<sup>2</sup> des:derjenigen, der:die zwar einen Schaden hat, aber nicht unmittelbare:r Träger:in der Diskriminierungsmerkmale ist, bei bestehendem Näheverhältnis beider Personen.

Die **Einschränkung von behaupteten Diskriminierungen** ist nur durch hinreichend sachlichen Grund (§ 5) zu rechtfertigen. Das muss – anders als im AGG – im Einzelfall belegt werden, weil es keine Regelbeispiele gibt.

<sup>1</sup> Beigang, Fetz, Kalkum, Otto: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017, Nomos, Baden-Baden.

<sup>2</sup> EuGH v. 17.07.2008, C-303/06 sowie EuGH v. 16.07.2015, C – 83/14.



In § 8 ist bei einer Diskriminierung durch öffentliches Handeln ein verschuldens**unabhängiger** (teilweise anders § 15 Abs. 1 AGG) **Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch** gegen die öffentliche Stelle geregelt.

Es ist – besser als im AGG – lediglich eine **Verjährungsfrist von einem Jahr** gemäß § 8 Abs. 4 einzuhalten.

§ 7 enthält eine **als Vermutungsregel** bezeichnete Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast des Klägers für die haftungsbegründende Kausalität. Danach genügt die klagende Person ihrer Darlegungslast, wenn es ihr gelingt, Tatsachen glaubhaft zu machen, die einen Verstoß gegen die §§ 2 und 6 überwiegend<sup>3</sup> wahrscheinlich machen. Besser als in § 22 AGG und im Einklang mit den EU-Richtlinien wird nicht verlangt, dass Tatsachen bewiesen werden, sondern es reicht eine Glaubhaftmachung i. S. d. Zivilprozessordnung (ZPO), sodass auch eidesstattliche Versicherungen der oder des Klagenden zugelassen sind.

Da es sich **bei Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen** um zivilrechtliche Streitigkeiten vor dem **Landgericht** handelt, können neben den dort üblichen Gerichtskosten auch die Gebühren für die anwaltliche Vertretung beider Parteien anfallen. Für die klagende Person kann geprüft werden, ob eine Prozesskostenhilfe in Frage kommt. Das ist für einen Verband, der in Prozessstandschaft für Klagende handelt, ausgeschlossen.

Es fallen bei den **Verbandsklagen** für die Verbände die vor den jeweiligen Fachgerichten üblichen Gerichtskosten und ggf. Kosten der anwaltlichen Vertretung an. Die für bestimmte Individualparteien geltende Gerichtskostenfreiheit vor den Sozialgerichten gemäß § 183 Sozialgerichtsgesetz (SGG) entfällt für den im Wege der echten Verbandsklage klagenden Verband.

## **Fazit**

Das LADG ist wegweisend für bessere Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierung und weist – wie aufgezeigt – sehr viele Stärken auf – allerdings sind die finanziellen Risiken vor den Landgerichten und für die Verbandsklagen nicht zu beschönigen und stellen ein Einfallstor dar.

---

<sup>3</sup>BAG v.21.06.2012, 8 AZR 364/11.