



Dennis Hillemann

+49 40 3609945045

Was bedeutet das Berliner Antidiskriminierungsgesetz für Berliner Schulen und Hochschulen?

Das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) wurde in der Sitzung des Abgeordneten Hauses am 4. Juni 2020 beschlossen und ist das erste Gesetz solcher Art in Deutschland. Das neue Gesetz gilt als das zentrale antidiskriminierungsrechtliche Schlüsselprojekt der Berliner Landesregierung. Das Berliner Landesrecht enthält zwar bereits einige bereichsbezogene Regelungen gegen Diskriminierung, z. B. mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) oder dem Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), bietet jedoch keinen umfassenden und wirksamen Schutz, der es allen Personen ermöglicht, sich im Falle von öffentlich-rechtlichem Handeln gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen und Ansprüche geltend zu machen – wie es auf Grundlage des AGG im Arbeitsleben oder in den Teilen des Zivilrechtsverkehrs vorgesehen ist.

Regelungsinhalt

Die bisherigen Erfahrungen mit antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften zeigen aus Sicht des Berliner Abgeordnetenhauses, dass ein Verbot diskriminierender Verhaltensweisen allein nicht genügt, um Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu schaffen. Formale Gleichbehandlung reicht insbesondere dort nicht aus, wo bestehende Nachteile tatsächlicher Chancengleichheit entgegenstehen. Insoweit sei auch über das grundgesetzliche Diskriminierungsverbot des Art. 3 GG hinaus geboten, eine weitere gesetzliche Regelung vorzunehmen. Kritiker bemängeln genau dies – eigentlich reiche doch das Grundgesetz, das dem Staat jede Diskriminierung verbietet und Ungleichbehandlungen an reinen sachlichen Grund knüpft, der z. B. nicht in der Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit liegen dürfte. Doch Berlin sieht das anders: Es brauche auch einer zusätzlichen gesetzlichen Gestaltung.

Die Ziele des Gesetzes sind getragen von einer Grundüberzeugung, die über den Schutz vor Diskriminierung Einzelner und entsprechende Unterstützungsangebote hinaus auch die Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt sowie eine Politik der Chancengleichheit in den Blick

nimmt. Diese Ziele leiten die Interpretation und die Anwendung des neuen Gesetzes. Besonders geschützt sollen nach dem Willen des Berliner Gesetzgebers vor allem die Angehörigen strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen sein.

Im Einzelnen schützt das neue Gesetz vor Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status. Der Anwendungsbereich erstreckt sich auf die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin. Dabei gilt das neue Gesetz nicht für den Bereich der Beschäftigung und des Privatrechtsverkehrs auf Grund des speziellen Charakters des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

In Abweichung vom AGG, das von „Benachteiligung“ spricht, verwendet das LADG den im internationalen und insbesondere europäischen Rahmen verbreiteten Begriff der Diskriminierung. Damit wird verdeutlicht, dass es sich bei Diskriminierungen stets um ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen handelt. Das LADG unterscheidet zwischen mehreren Formen der Diskriminierung. Diese umfassen unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung und Belästigung. In Anlehnung an die Wertung des Art. 3 GG ist auch nach dem LADG eine Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt, wenn sie auf Grund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt.

Mit diesem Gesetz wird eine rechtswegunabhängige gesetzliche Vermutungsregel normiert und werden Artikel 8 der RL 2000/43/EG und Artikel 9 der RL 2004/113/EG umgesetzt. Die Vermutungsregel trägt dem Umstand Rechnung, dass die in § 22 AGG geregelten Anforderungen an den Beweis einer Diskriminierung Klägerinnen und Klägern die gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche häufig erschweren. Die Vermutungsregelung enthält eine Beweiserleichterung. Nach dieser Regelung in § 7 LADG genügt es, wenn die von der Diskriminierung betroffene Person im Verfahren Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen. Für die Glaubhaftmachung der Tatsachen ist es ausreichend, aber auch erforderlich, dass das Vorliegen einer Diskriminierung wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Die prozessuale Folge der dann greifenden widerleglichen Vermutungsregel ist eine volle Umkehr der Beweislast. Der beklagten öffentlichen Stelle obliegt sodann nach allgemeinen Grundsätzen der Beweis des Gegenteils. Die Regelung zur Vermutung wird unterstützt durch den im Rahmen des Gesetzes zur Förderung der Informationsfreiheit im Land Berlin (Berliner IFG) bestehenden Auskunftsanspruch. Dieser Anspruch ermöglicht es Betroffenen im Vorfeld des gerichtlichen Rechtsschutzes, Kenntnis von einem Sachverhalt oder von Tatsachen zu erlangen, die eine Diskriminierung wahrscheinlich machen.

Der Wille des Gesetzgebers zielt jedoch nicht darauf ab, einzelne Mitarbeitende im Hinblick auf Diskriminierungen unter Verdacht zu stellen. Es geht vielmehr darum, juristische Schutzlücken zu schließen. Um für die Beschäftigten jedoch mehr Transparenz und Sicherheit im Umgang mit dem Gesetz zu erreichen, werden eine landesweite Rahmendienstvereinbarung und ein Fortbildungskonzept zum LADG erarbeitet. Das neue Gesetz regelt zudem die Errichtung, die Rechtsstellung sowie die Aufgaben und Befugnisse der Ombudsstelle als staatliche Stelle. Jeder Person, die der Ansicht ist, im Anwendungsbereich des LADG diskriminiert worden zu sein,

steht es frei, sich kostenfrei an die Ombudsstelle zu wenden.

Bedeutung für die Berliner Schulen und Hochschulen

Das LADG bindet die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin. Hierunter fallen auch die Berliner Schulen, staatliche Hochschulen und Universitäten als Behörden bzw. landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften. Durch den Geltungsbereich des LADG werden Schutzlücken, die durch den begrenzten Anwendungsbereich des AGG entstehen, geschlossen. Nunmehr gilt der Diskriminierungsschutz auch für den öffentlichen Bildungsbereich, für den die Bundesländer die Gesetzgebungskompetenz haben. So werden auch Schülerinnen, Schüler und Studierende vor sexuellen Belästigungen oder vor einer Diskriminierung auf Grund einer rassistischen Zuschreibung geschützt.

Im Weiteren können nunmehr Berliner Schülerinnen und Schüler sowie Berliner Studierende Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen. Ereignet sich nach dem Inkrafttreten des LADG eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung im Verantwortungsbereich der Berliner Hochschulen und Universitäten, haben die Studierenden ein Recht auf Schadensersatz und Entschädigung. Der durch das neue LADG normierte Primärrechtsschutz ist der auf die Wiederherstellung des ursprünglichen rechtmäßigen Zustandes gerichtete Rechtsschutz. Damit soll ein „Dulden und Liquidieren“ ausgeschlossen werden. Es soll verhindert werden, dass Betroffene eine Diskriminierung zunächst widerspruchslos dulden, um später wegen derselben einen Schadensersatzanspruch geltend zu machen.

Es ist zu erwarten, dass insbesondere in Zulassungsverfahren zu Berliner Hochschulen, aber auch in Prüfungsverfahren das Gesetz eine Rolle spielen wird und negative Entscheidungen aus Sicht der Schüler bzw. Studierende dann auf einen Verstoß gegen das LADG zurückgeführt werden. Berliner Schulen und Hochschulen ist daher dringend anzuraten, ihre Beschäftigten sowie die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Bezug auf dieses Gesetz zu sensibilisieren und zu schulen. Da allein der objektive Anschein einer Diskriminierung für die Klägerinnen und Kläger genügt, um die Schule oder Hochschule in die Beweislast zu bringen, kann so manche harmlos gemeinte Äußerung in Zukunft das Zulassungs- oder Prüfungsverfahren belasten. Interne Schulungen sind mithin angezeigt.

In dieser Ausgabe

Verantwortlich

Dennis Hillemann

Redaktion

© 2019 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die
KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts,
angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

KPMG International erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Keine Mitgliedsfirma ist befugt, KPMG
International oder eine andere Mitgliedsfirma gegenüber Dritten zu verpflichten oder vertraglich zu binden,
ebenso wie KPMG International nicht autorisiert ist, andere Mitgliedsfirmen zu verpflichten oder vertraglich zu
binden.