Stand: 12.07.2025 03:12:24

Vorgangsmappe für die Drucksache 18/18691

"Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG)"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 18/18691 vom 29.10.2021
2. Plenarprotokoll Nr. 98 vom 01.12.2021
3. Beschlussempfehlung mit Bericht 18/21386 des VF vom 24.02.2022
4. Beschluss des Plenums 18/22646 vom 11.05.2022
5. Plenarprotokoll Nr. 114 vom 11.05.2022

Bayerischer Landtag

18. Wahlperiode 29.10.2021 Drucksache 18/18691

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Cemal Bozoğlu, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG)

A) Problem

Nach bestehender Rechtslage kommt der bayerische Gesetzgeber seinen europarechtlichen Verpflichtungen im Bereich des Antidiskriminierungsrechts bisher nur unzureichend nach. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Bundesgesetzgeber im Jahr 2006 vier, für den Diskriminierungsschutz zentrale EU-Richtlinien (RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG) ins deutsche Recht umgesetzt. Der Geltungsbereich des AGG beschränkt sich allerdings auf den Bereich der Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr. Der öffentliche Bereich mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse bleibt außen vor, da es sich hier vorwiegend um Regelungsmaterien handelt, für die der Bund keine Gesetzgebungskompetenz innehat (vgl. Kompetenzverteilung nach Art. 70 bis 74 Grundgesetz – GG −; Art. 23 Abs. 1 GG). Dies hat zur Folge, dass der durch das AGG gewährte Diskriminierungsschutz in den zum größten Teil landesrechtlich geregelten Tätigkeitsfeldern wie der öffentlichen Bildung, dem Behördenhandeln, der Vergabe sozialer Vergünstigungen sowie dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen, nicht greift. Dies widerspricht den europarechtlichen Vorgaben, wonach alle vier Richtlinien gemäß ihrem Wortlaut (vgl. Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG, Art. 3 Abs. 1 RL 2000/78/EG, Art. 3 Abs. 1 RL 2004/113/EG) gleichermaßen für Personen in öffentlichen wie privaten Bereichen, einschließlich der öffentlichen Stellen, gelten. Der Landesgesetzgeber ist mithin für die Umsetzung derjenigen EU-Richtlinien, die in seinen regulatorischen Sachbereich fallen, verantwortlich. Dies ergibt sich bereits aus der Haftungsregelung des § 1 Abs. 1 Lastentragungsgesetz (LastG), wonach im nationalen Verhältnis diejenige staatliche Ebene für die Verletzung supranationaler oder völkerrechtlicher Verpflichtungen haftet, in deren Aufgabenbereich die betreffende Pflichtverletzung erfolgt ist. Derzeit bestehen insbesondere hinsichtlich der RL 2004/113/EG und RL 2000/43/EG weitreichende Umsetzungslücken. Die im Bundes- und Landesverfassungsrecht verankerten Diskriminierungsverbote bzw. Gleichstellungsgebote (Art. 3 Abs. 3 GG; Art. 118, 118a Bayerische Verfassung − BV) binden zwar alle Träger staatlicher Gewalt unmittelbar, sie sind aber grundsätzlicher Natur und können den detaillierten Richtlinienanforderungen nicht in der geforderten Vollständigkeit begegnen. Konkret fehlt es an Regelungen, die alle Formen der Diskriminierung – neben der unmittelbaren, auch die mittelbare Diskriminierung, Anstiftung zur Diskriminierung und diskriminierende Belästigung – explizit erfassen. Daneben werden die europarechtlichen Vorgaben zum Rechtsschutz, vornehmlich zur Beweiserleichterung, der Beteiligung von Betroffenenverbänden, zum Schutz vor Viktimisierung und zu einer effektiven Staatshaftung nicht erfüllt. Spezielle Vorschriften im bayerischen Landesrecht wie Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz, Art. 2 Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, Art. 27 Bayerisches Richter- und Staatsanwaltsgesetz und Landesgesetze wie das Bayerische Behindertengleichstellungsgesetz und das Bayerische Gleichstellungsgesetz decken die genannten Anforderungen nur partiell ab und erfassen zudem nur bestimmte Diskriminierungsmerkmale. Die Frage nach einer Umsetzung im Wege der richtlinienkonformen Auslegung oder durch die un-

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Initiatoren.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

mittelbare Anwendung der Richtlinien kann dahinstehen, da dadurch den Anforderungen an eine klare und eindeutige Umsetzung im nationalen Recht jedenfalls nicht entsprochen werden kann.

B) Lösung

Es wird ein Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG) eingeführt, dass die europarechtlichen Vorgaben der Richtlinien RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG für das öffentlich-rechtliche Handeln des Freistaates Bayern vollständig umsetzt. Die Einführung eines allgemeinen Diskriminierungsschutzgesetzes spiegelbildlich zum AGG ist gegenüber einer richtlinienkonformen Änderung bzw. Einführung bereichsspezifischer Landesgesetze vorzugswürdig. Ein Querschnittsgesetz, welches das gesamte Handeln der öffentlichen Hand im Freistaat Bayern sowie alle Diskriminierungsmerkmale umfasst, gewährleistet einen einheitlichen Diskriminierungsschutz in allen Bereichen und vereinfacht die effektive Rechtsanwendung in der Praxis.

C) Alternativen

Es gibt keine alternativen Vorgehensweisen, mit denen die genannten Umsetzungsdefizite ebenso effektiv behoben werden könnten.

D) Kosten

Das Gesetz hat in dargestellter Hinsicht Auswirkungen auf den Landeshaushalt:

1. Schadensersatz und Entschädigung

Träger öffentlicher Gewalt können durch die Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Gesetz schadensersatzpflichtig werden, wenn ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nachweislich erfolgt ist und die individuell betroffenen Personen den Einspruch einklagen. Die in diesem Gesetz ebenfalls vorgesehene Verbandsklage umfasst hingegen keinen Schadensersatzanspruch. Eine belastbare Prognose über den genauen Kostenumfang, der durch Schadensersatzklagen entstehen könnte, lässt sich vorab nicht treffen, da die Kosten von der Anzahl der Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot und der Klagebereitschaft der Betroffenen abhängen. Auch die konkreten, im Einzelfall zugesprochenen Schadensersatzsummen können stark variieren und vorab nicht antizipiert werden. Erfahrungen mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) können jedoch als Orientierungspunkte dienen. Seit in Krafttreten des Berliner LADG am 21.06.2020 bis zum 30.06.2021 sind bei der Berliner LADG-Ombudsstelle 330 Diskriminierungsbeschwerden zum LADG eingegangen (vgl. Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Sebastian Walter, GRÜNE, Drucksache des Abgeordnetenhauses Berlin 18/27663) wobei nicht alle Beschwerden in den Anwendungsbereich des LADG fielen. Nach offizieller Meldung der Stelle konnten bislang alle gemeldeten Fälle gütlich beigelegt werden. Es sind bis dato keine gerichtlichen Verfahren aufgrund des Gesetzes bekannt. Eine „Klageflut“ ist dementsprechend auch für Bayern nicht zu erwarten, zumal der Entstehung von Schadensersatzansprüchen in zahlreichen Fällen der Vorrang des Primärrechtsschutzes entgegenstehen dürfte. Hinsichtlich der möglichen Höhe der gerichtlich zugesprochenen Entschädigungssummen kann die Rechtsprechung zum AGG, das unter anderem derartige Entschädigungen im zivilrechtlichen Bereich regelt, ein Richtwert sein. Dabei werden regelmäßig Beträge innerhalb einer Spanne von 300 bis 1 000 Euro festgesetzt. Nur in besonders schwerwiegenden Diskriminierungsfällen gehen die Gerichte über einen Wert von 1 000 Euro hinaus.

2. ***Landesantidiskriminierungsstelle mit integrierter Ombudsstelle und Regionalstellen***

   Durch die Errichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle, einer integrierten Ombudsstelle sowie der sieben Regionalstellen in den Regierungsbezirken werden Kosten für Räumlichkeiten, Personal- und Sachmittel entstehen. Die Tätigkeiten der geplanten Stellen umfasst die Beratung zu diesem Gesetz, Antidiskriminierungsarbeit und wissenschaftliche Tätigkeiten. Dabei soll eine flächendeckende Antidiskriminierungsinfrastruktur für Bayern geschaffen werden. Das breite Aufgabenspektrum und der große Wirkungskreis der Stellen können nur durch eine ausreichend starke, personelle Ausstattung abgesichert werden. Hierfür ist eine Zahl von insgesamt 37 Beschäftigten angedacht. Zusätzlich fallen, je nachdem wie der Freistaat Bayern über eigene Räumlichkeiten verfügt oder Räumlichkeiten angemietet werden müssen, Kosten für Anmietungen an. Weitere Ausgaben sind für den Aufbau und den laufenden Betrieb der Stellen einzukalkulieren. Insgesamt ist mit einem Kostenvolumen von 10 Mio. Euro zu rechnen.

3. ***Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und des Einsatzes für gleichberechtigte Teilhabe***

   Zusätzliche Kosten entstehen in diesem Bereich insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Bayerischer Landtag
18. Wahlperiode
Drucksache 18/**18691**
29.10.2021

Gesetzentwurf

Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG)

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

Art. 1
Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit.

Art. 2
Diskriminierungsverbot

Im Geltungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung einer Person durch hoheitliches Handeln, insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibung, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität und des sozialen Status, verboten.

Art. 3
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die staatlichen und kommunalen Behörden, die Gerichte und Staatsanwaltschaften, den Bayerischen Obersten Rechnungshof, den Bayerischen Landesbeauftragten oder die Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz und die sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern sowie die sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Träger öffentlicher Gewalt).

(2) [1]Soweit der Freistaat Bayern mittelbar oder unmittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt er sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. [2]Soweit er Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt oder gemeinsame Einrichtungen mit dem Bund nach Art. 91e des Grundgesetzes betreibt, wirkt er darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch entsprechend angewendet werden. [3]Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) [1]Die Geltung sonstiger gesetzlich geregelter Diskriminierungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung und der zu ihrer Durchsetzung bestehenden Verfahrensvorschriften wird durch dieses Gesetz nicht berührt. [2]Dies gilt auch für gesetzliche sowie unter dem Gesetz stehende Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

Zweiter Teil
Formen der Diskriminierung und Sanktionen

Art. 4
Begriffsbestimmungen

(1) [1]Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Ungleichbehandlung nicht nach Art. 5 gerechtfertigt ist. [2]Dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung vornimmt, das Vorliegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe nur annimmt. [3]Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Person wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.

(2) Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen steht einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels erforderlich.

(4) Eine drittbezogene Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines engen persönlichen Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die in den Schutzbereich von Art. 2 fällt, benachteiligt wird.

(5) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem oder mehreren der in Art. 2 genannten Gründe in Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn es ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn insbesondere ein unerwünschter Körperkontakt, eine unerwünschte Bemerkung sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) [1]Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person ist eine Diskriminierung. [2]Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.

Art. 5
Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen

(1) Eine Ungleichbehandlung wegen der in Art. 2 genannten Gründe ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichend sachlichen Grundes erfolgt.

(2) Ungleichbehandlungen wegen des Alters oder des sozialen Status sind gerechtfertigt, wenn damit ein sachlicher Grund verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel verhältnismäßig ist.

(3) Erfolgt eine Ungleichbehandlung wegen mehrerer Gründe, ist diese nur gerechtfertigt, wenn sich die Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt, derentwegen die Ungleichbehandlung erfolgt.

Art. 6
Maßregelungsverbot

(1) [1]Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten dieses Gesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. [2]Gleiches gilt für Personen, die andere Personen hierbei unterstützen oder als Zeugen oder Zeuginnen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch die betroffene Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

(3) Art. 8 gilt entsprechend.

Art. 7
Schadensersatzpflicht

(1) [1]Bei einem Verstoß gegen Art. 2 oder 6 ist der Träger öffentlicher Gewalt, in dessen Dienst oder Auftrag die Person steht, von der die Diskriminierung oder Maßregelung ausgegangen ist, verpflichtet, der diskriminierten oder gemaßregelten Person den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. [2]Hat die diskriminierende oder maßregelnde Person für einen anderen Träger öffentlicher Gewalt gehandelt, so ist dieser ausgleichspflichtig. [3]Die Geltendmachung eines Anspruchs nach den Sätzen 1 oder 2 ist ausgeschlossen, wenn es die anspruchsberechtigte Person vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Einlegung eines Rechtsbehelfs abzuwenden.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Auf eine Vereinbarung, die von dem Diskriminierungsverbot abweicht, kann sich der oder die Diskriminierende nicht berufen.

(4) [1]Die Verjährungsfrist für Ansprüche nach den Abs. 1 und 2 beträgt drei Jahre. [2]Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und die anspruchsberechtigte Person von den Anspruch begründenden Umständen und dem zum Ausgleich Verpflichteten Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. [3]Im Übrigen finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Gesetzes zur Ausführung des Bürgerlichen Gesetzbuchs Anwendung.

(5) Für die Ansprüche nach den Abs. 1 und 2 ist der ordentliche Rechtsweg gegeben.

Dritter Teil
Rechtsschutz

Art. 8
Vermutungsregelung

Werden Tatsachen für das Vorliegen eines Verstoßes gegen Art. 2 oder 6 glaubhaft gemacht, obliegt es dem zuständigen Träger öffentlicher Gewalt, den Verstoß zu widerlegen.

Art. 9
Anerkennung als klageberechtigter Antidiskriminierungsverband

(1) [1]Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung auch die besonderen Interessen von Personen wahrnehmen, die Nachteile wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe erfahren. [2]Die Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband ist Personenzusammenschlüssen auf Antrag zu erteilen, wenn sie

1. ihren Sitz in Bayern haben und ihr satzungsgemäßer Tätigkeitsbereich auch das Gebiet des Freistaates Bayern umfasst,
2. zum Zeitpunkt der Anerkennung mindestens drei Jahre bestehen und in diesem Zeitraum im Sinne von Satz 1 tätig gewesen sind,

3. aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung erwarten lassen,
4. wegen § 5 Abs. 1 Nr. 5 Satz 1 Alt. 1 des Körperschaftssteuergesetzes (KStG) oder wegen Verfolgung gemeinnütziger oder mildtätiger Zwecke nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG von der Körperschaftssteuer befreit sind.

[3]Sind mindesten sieben Antidiskriminierungsverbände zu einem Verband zusammengeschlossen (Dachverband), der die Anforderungen des Satz 1 erfüllt, kann dieser auf Antrag als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband anerkannt werden, wenn er die Voraussetzungen des Satzes 2 Nr. 1, 3 und 4 erfüllt.

(2) [1]Die Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband, ihre Rücknahme oder ihr Widerruf erfolgen durch das Staatsministerium der Justiz. [2]Rechtsbehelfe gegen die Entscheidung haben keine aufschiebende Wirkung.

(3) [1]Das Staatsministerium der Justiz führt eine Liste über die verbandsklageberechtigten Antidiskriminierungsverbände und veröffentlicht sie in der jeweils aktuellen Fassung auf seiner Internetseite. [2]Die Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht.

Art. 10
Rechtsschutz durch Verbände

[1]Wird eine Person in ihren Rechten aus Art. 2 oder 6 verletzt, können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis die nach Art. 9 anerkannten Verbände, die nicht selbst am Verfahren beteiligt sind, Rechtsschutz beantragen. [2]In diesem Fall müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzsuchenden durch die klagebefugte Person selbst vorliegen.

Art. 11
Verbandsklagerecht

(1) Ein nach Art. 9 anerkannter Verband kann, ohne in seinen Rechten verletzt zu sein, Klage nach Maßgabe der Verwaltungsgerichtsordnung erheben auf Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 2 oder 6 durch Träger öffentlicher Gewalt.

(2) [1]Eine Klage ist nur zulässig, wenn der Verband durch die Maßnahme in seinem satzungsgemäßen Aufgabenbereich berührt wird. [2]Soweit eine Person, die in den Schutzbereich von Art. 2 fällt, selbst ihre Rechte durch eine Gestaltungs- oder Leistungsklage verfolgen kann oder hätte verfolgen können, kann die Klage nach Abs. 1 nur erhoben werden, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. [3]Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleichgelagerter Fälle vorliegt. [4]Vor Erhebung der Klage nach Abs. 1 fordert der Verband die betroffene Behörde dazu auf, zu der von ihm behaupteten Rechtsverletzung Stellung zu nehmen.

(3) Eine Verbandsklage ist nicht zulässig, wenn die Maßnahme aufgrund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.

Vierter Teil
Positive Maßnahmen

Art. 12
Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit

(1) [1]Die Verhinderung und Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in Art. 2 genannten Gründe, die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit sind von allen Trägern öffentlicher Gewalt im Rahmen ihrer Tätigkeiten als durchgängige Leitprinzipien zu berücksichtigen. [2]Maßnahmen sind im Hinblick auf die Folgen für die genannten Leitprinzipien abzuschätzen.

(2) Verpflichtungen, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.

Art. 13
Antidiskriminierungskonzept

(1) [1]Die Dienststellen erstellen alle vier Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit ein Antidiskriminierungskonzept. [2]Das Antidiskriminierungskonzept ist nach zwei Jahren hinsichtlich aktueller Entwicklungen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

(2) Grundlage des Antidiskriminierungskonzepts ist die Beschreibung der Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die in Art. 2 genannten Kriterien und die Auswertung der bisherigen Maßnahmen zur Beseitigung und Verhinderung bestehender Nachteile wegen der in Art. 2 genannten Gründe sowie der bisherigen Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit.

(3) [1]Geschäftsprozesse, Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe sind auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen hin zu untersuchen. [2]Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit und Förderung der Vielfalt innerhalb der Dienststellen zu entwickeln und darzustellen.

(4) Das Antidiskriminierungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.

(5) Die Umsetzung der Verpflichtung nach Abs. 1 durch die Dienststellen ist Gegenstand des Tätigkeitsberichts der Landesantidiskriminierungsstelle (Art. 18 Abs. 2).

Art. 14
Einstellung und beruflicher Aufstieg

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben sind Diversity-Kompetenzen bei der Besetzung von Beamten und Beamtinnen, Richtern und Richterinnen, Angestellten und sonstigen Arbeitsstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu berücksichtigen.

Art. 15
Fortbildung

Der Erwerb von und die Weiterbildung in Kompetenzen, die der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit dienen, einschließlich diskriminierungsrechtlicher Grundlagen ist für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen.

Fünfter Teil
Landesantidiskriminierungsstelle

Art. 16
Landesantidiskriminierungsstelle

(1) [1]Beim Staatsministerium der Justiz wird eine Landesantidiskriminierungsstelle eingerichtet, die ressortübergreifend und fachlich eigenständig tätig ist. [2]Daneben wird in jedem der sieben Regierungsbezirke (Oberbayern, Niederbayern, Oberpfalz, Oberfranken, Mittelfranken, Unterfranken, Schwaben) eine Außenstelle der Landesantidiskriminierungsstelle eingerichtet.

(2) [1]Der Landesantidiskriminierungsstelle und ihren Außenstellen in den Regierungsbezirken ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Sach- und Personalausstattung zur Verfügung zu stellen. [2]Sie ist im Haushaltsplan des Staatsministeriums der Justiz in einem eignen Kapitel auszuweisen.

(3) Die Zuständigkeiten der für die Wahrnehmung der Belange von Personen, die in den Schutzbereich von Art. 2 fallen, eingesetzten Landesbeauftragten bleiben unberührt.

Art. 17
Leitung der Landesantidiskriminierungsstelle

(1) [1]Der Landtag wählt eine Person zur Leitung der Landesantidiskriminierungsstelle mit der Mehrheit seiner Mitglieder für eine Amtszeit von fünf Jahren. [2]Eine erneute Wahl ist zulässig. [3]Er oder sie ist Beamter oder Beamtin auf Zeit. [4]Die Ernennung, Entlassung und Abberufung erfolgen durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Landtags.

(2) Die Leitung ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Befugnisse unabhängig und unterliegt keinen Weisungen.

Art. 18
Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle

(1) Die Landesantidiskriminierungsstelle wirkt auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes hin, indem sie insbesondere

1. für die von Diskriminierung ausgehenden Gefahren sensibilisiert und präventive Maßnahmen ausarbeitet,
2. strukturelle Diskriminierungen identifiziert und zu deren Abbau beiträgt,
3. an sie herangetragene Beschwerden wegen eines Verstoßes gegen dieses Gesetz aufnimmt, aufklärt und weitervermittelt oder bearbeitet,
4. wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierung, ihren Ursachen und ihren Folgen initiiert oder durchführt,
5. Träger öffentlicher Gewalt bei der Erreichung der in Art. 12 bis 14 formulierten Ziele und Pflichten unterstützt,
6. die Antidiskriminierungsarbeit im Freistaat Bayern unterstützt,
7. die Vernetzung aller im Bereich Antidiskriminierung tätigen Akteure und Akteurinnen in Bayern fördert.

(2) [1]Die Landesantidiskriminierungsstelle legt dem Landtag jedes Jahr einen Bericht über ihre Tätigkeit vor. [2]Der Bericht umfasst auch die Tätigkeit der Ombudsstelle (Art. 19). [3]Daneben beinhaltet er Empfehlungen zur Erreichung der in Art. 12 formulierten Ziele.

Art. 19

Ombudsstelle

(1) Das Staatsministerium der Justiz richtet innerhalb der Landesantidiskriminierungsstelle eine Ombudsstelle ein, die für die Entgegenahme von Beschwerden aufgrund eines Verstoßes gegen Art. 2 oder 6 sowie die Umsetzung von Art. 18 Abs. 1 Nr. 2 und 3 zuständig ist.

(2) [1]Die Ombudsstelle unterstützt Personen, die sich an sie wenden, durch Information und Beratung bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach diesem Gesetz und Fragen zur Verfahrensfinanzierung. [2]Dienstkräfte der Behörden und sonstiger öffentlicher Stellen sind bei einem Verstoß gegen Art. 2 oder 6 dazu befugt, sich, ungeachtet des Dienstwegs, direkt an die Ombudsstelle zu wenden. [3]Im Rahmen ihrer Tätigkeit kann die Ombudsstelle mit Einverständnis der beschwerdeführenden Person darauf hinwirken, den Sachverhalt aufzuklären und die Streitigkeit gütlich beizulegen. [4]Dazu kann sie

1. Auskunft und schriftliche Stellungnahme von den in Art. 3 Abs. 1 genannten Trägern öffentlicher Gewalt erbeten,
2. Sachverständige hinzuziehen,
3. Gutachten einholen,
4. Akten einsehen, soweit nicht im Einzelfall wichtige überwiegende öffentliche Belange entgegenstehen,
5. Handlungsempfehlungen aussprechen.

[5]Stellt die Ombudsstelle nach hinreichender Aufklärung des Sachverhalts und nach erfolglosem Versuch einer gütlichen Streitbeilegung einen Verstoß gegen Art. 2 oder 6 fest, beanstandet sie diesen gegenüber der zuständigen Dienststellenleitung und fordert diese innerhalb einer gesetzten Frist zur Abhilfe auf. [6]Wird der Aufforderung zur Abhilfe nicht nachgekommen, wird die Beanstandung an die nächsthöhere Leitungsebene weitergegeben. [7]Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

(3) [1]Die Ombudsstelle wirkt auf den Abbau struktureller Diskriminierung hin. [2]Zur Erfüllung dieser Aufgabe, kann sie insbesondere

1. bei Wahrnehmung eines diskriminierenden Sachverhalts oder Zustandes beim betreffenden Träger öffentlicher Gewalt eigenständig Beschwerde einreichen,
2. gegenüber Trägern öffentlicher Gewalt Handlungs- und Maßnahmenempfehlungen aussprechen,
3. die Umsetzung der nach Nr. 2 vorgeschlagenen Antidiskriminierungsmaßnahmen begleiten,
4. Verstöße gegen die Verpflichtung aus Art. 13 Abs. 1 nach dem Verfahren in Abs. 2 Satz 4 bis 6 beanstanden,
5. bestehende Rechtsvorschriften des Landesrechts auf mögliche Benachteiligung wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe hin überprüfen.

[3]Daneben sind der Ombudsstelle legislative Vorhaben der Staatsregierung zur Diskriminierungsfolgenabschätzung vorzulegen. [4]Die Ombudsstelle überprüft, ob aus den geplanten Gesetzvorhaben eine Benachteiligung wegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe folgen könnte.

(4) [1]Die Ombudsstelle unterliegt in Ombudsangelegenheiten keinen Weisungen und darf wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden. [2]Sie gewährleistet die Vertraulichkeit der Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erhält.

Sechster Teil
Schlussvorschriften

Art. 20
Rahmendienstvereinbarung

Näheres zu den Verfahrensabläufen bei Beschwerden, die Bezug zu diesem Gesetz aufweisen, sowie die Konkretisierung der Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde nach diesem Gesetz betroffenen Beschäftigten regelt eine Rahmendienstvereinbarung zu diesem Gesetz.

Art. 21
Evaluation

Dieses Gesetz wird ein Jahr nach seinem Inkrafttreten evaluiert.

Art. 22
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am …….. in Kraft.

Begründung:

Zu Art. 1 – Zweck des Gesetzes

Vom Sinn und Zweck des Gesetzes sind sowohl der Schutz des Einzelnen vor Diskriminierung als auch die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit umfasst. Das Gesetz schreibt die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung vor. Damit werden auch Formen struktureller und institutioneller Diskriminierung adressiert. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist Bedingung für das Zusammenleben in einer Gesellschaft, die die Würde und Wertegleichheit aller Menschen zum verfassungsrechtlichen Ziel erhoben hat (vgl. Art. 1 Grundgesetz – GG −, Art. 3 GG). Das Gesetz verfolgt insofern auch das Ziel, die Entstehung diskriminierender und abwertender Haltungen präventiv abzuwehren. Die dritte Zielsetzung, die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit, speist sich aus der Überzeugung, dass formale Gleichbehandlung dort nicht ausreicht, wo bestehende Nachteile den Zugang zu gleichwertigen Chancen und Rechten faktisch erschweren. Die genannten Ziele stehen gleichberechtigt nebeneinander und leiten Anwendung und Auslegung des Gesetzes.

Zu Art. 2 – Diskriminierungsverbot

Art. 2 verbietet im Geltungsbereich dieses Gesetzes (vgl. Art. 3) Diskriminierungen aufgrund der aufgezählten Diskriminierungsgründe. Der Katalog orientiert sich in der Grundstruktur am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. § 1 AGG), wurde aber um die Diskriminierungsgründe chronische Erkrankung, Sprache und sozialer Status erweitert. Durch die Voranstellung des Begriffs „insbesondere“ kann die Diskriminierung aufgrund anderer, nicht in Art. 2 genannter Merkmale ebenfalls unter das Diskriminierungsverbot gefasst werden. Die Reihenfolge der Aufzählung der Diskriminierungsgründe ist nicht Ausdruck einer Priorisierung, wenngleich einige der genannten Merkmale einer Abwägung stärker zugänglich sind als andere. So ist eine Rechtfertigung bei einigen Diskriminierungsmerkmalen nahezu ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere bei einer Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft oder einer rassistischen, antisemitischen oder antiziganistischen Zuschreibung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 18.07.2012, 1 BvL 16.11, Rn. 30 f.).

Diskriminierung erfolgt meistens nicht eindimensional, das heißt allein in Bezug auf einen „Grund“, sondern im Zuge von Überschneidungen und Verschränkungen mehrerer

Diskriminierungsgründe gleichzeitig (Intersektionalität). Die Gefahr der mehrdimensionalen Diskriminierung wird durch die Verknüpfung der einzelnen Diskriminierungsmerkmale mit einem „und“ statt einem „oder“ berücksichtigt.

Da der Bundesgesetzgeber von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz aus Art. 74 Nr. 1 GG Gebrauch gemacht hat und in § 19 AGG Benachteiligungsverbote für den Zivilrechtsverkehr abschließend geregelt hat, beschränkt sich das Diskriminierungsverbot in Art. 2 auf das hoheitliche Handeln des Freistaates Bayern. Darunter ist in Abgrenzung zum fiskalischen Handeln jedes öffentlich-rechtliche Handeln zu verstehen, sei es schlichthoheitlich oder obrigkeitlich. Dies trifft im Rahmen ihrer Erfüllung hoheitlicher Aufgaben auch auf das Handeln von Beliehenen und Verwaltungshelfern zu. Während das AGG nur auf Bildungsleistungen anwendbar ist, die auf Grundlage privatrechtlicher Verträge erbracht werden, erfasst dieses Gesetz ausdrücklich auch das öffentlich-rechtlich organisierte Bildungswesen. Im Bereich der Hochschulbildung gilt dies mit Ausnahme von Hochschulzulassung und Hochschulabschlüssen, für die der Bund von seiner konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit (Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG) Gebrauch gemacht hat.

Zu Art. 3 – Geltungsbereich

Art. 3 regelt den Geltungsbereich dieses Gesetzes.

Zu Abs. 1

Eine Beschränkung der Geltung des Bayerischen Antidiskriminierungsgesetzes (BayADG) auf bestimmte Lebensbereiche erfolgt nicht, da auch die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote, deren Durchsetzung das Gesetz dienen soll, für die Gesamtheit des Handelns des Freistaates Bayern gelten. Im Geltungsbereich erwähnt sind auch die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft. Sie sind außerhalb ihrer justiziellen Tätigkeit an dieses Gesetz gebunden. Ausgenommen vom Geltungsbereich des Gesetzes sind gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern gemäß Art. 91e Abs. 1 GG (z. B. die Jobcenter), vorbehaltlich der Ausnahmen nach Art. 91e Abs. 2 GG.

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse und die Beschäftigungsverhältnisse gehören nicht zum sachlichen Anwendungsbereich des BayADG. Nicht ausgeklammert ist jedoch der persönliche Anwendungsbereich für die Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten des Freistaates Bayern (vgl. Art. 3 Abs. 1). Diese bleiben im Außenverhältnis verpflichtet und unterliegen dem Diskriminierungsverbot des Art. 2, wenngleich eine unmittelbare Außenhaftung der Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten wegen Art. 34 GG ausgeschlossen ist. Die Anwendung des Gesetzes soll sich demnach nicht auf das Innenverhältnis (Beamtenrecht sowie das Recht der beim Freistaat Bayern angestellten Dienstkräfte) erstrecken. Vielmehr ist Ziel des Gesetzes, im Außenverhältnis (Bürgerinnen und Bürger gegenüber dem Staat) vor Diskriminierungen zu schützen. Eine Ausnahme gilt für die Regelungen des Art. 14, der Teilaspekte des Beamtenrechts und des Arbeitsrechts berührt.

Zu Abs. 2

Das Handeln des Freistaates Bayern im Rahmen von Mehrheits- wie auch Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts und an Personengesellschaften ist privatrechtlicher Natur und fällt damit nicht in den Geltungsbereich von Art. 3 Abs. 1. Art. 2 findet damit keine unmittelbare Anwendung. Abs. 2 Satz 1 normiert die Verpflichtung des Freistaates Bayern, im Falle einer Mehrheitsbeteiligung die Durchsetzung der Ziele und Grundsätze des BayADG in diesen Beteiligungsunternehmen sicherzustellen. Umfang und Ausgestaltung dieser Verpflichtung orientieren sich am Maß der Beteiligung und den konkreten Gegebenheiten des Unternehmens.

Handelt es sich hingegen um eine Minderheitsbeteiligung des Freistaates Bayern oder eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Ländern gemäß Art. 91e Abs. 1 GG, stuft Abs. 2 Satz 2 die Verpflichtung von der Sicherstellung auf eine Hinwirkung herunter. Durch die Abstufung wird der Freistaat Bayern innerhalb seiner tatsächlichen Einwirkungsmöglichkeiten gemessen am Umfang der Beteiligung verpflichtet.

Zu Abs. 3

Abs. 3 stellt klar, dass dieses Gesetz keine vollständige und abschließende Regelung des Schutzes vor Diskriminierungen darstellt. Diskriminierungsverbote, Gleichbehandlungsgebote und Ansprüche, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, bleiben unberührt und finden neben den Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung (z. B. Art. 9 ff. Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBGG −, Art. 7 ff. Bayerisches Gleichstellungsgesetz − BayGIG). Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften zum Schutz bestimmter Personengruppen, wie z. B. Vorschriften zum Mutterschutz.

Zu Art. 4 – Begriffsbestimmungen

Art. 4 definiert den Begriff der Diskriminierung. Die Definitionen orientieren sich dabei an den Vorgaben des europäischen Antidiskriminierungsrechts (vgl. insbesondere: RL2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG), das zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterscheidet und neben der Anweisung zur Diskriminierung auch die Belästigung und die sexuelle Belästigung in den Begriff der Diskriminierung einbezieht. Die Begriffsbestimmungen in Art. 4 Abs. 1, 3, 5, 6 und 7 wurden dabei weitgehend wörtlich aus dem AGG übernommen, das seinerseits dem Unionsrecht folgt.

Zu Abs. 1

Satz 1 definiert, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, sofern eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die diskriminierende Behandlung kann in einem Tun oder Unterlassen (z. B. im Ignorieren einer Schülerin wegen ihres Kopftuchs) bestehen. Die Formulierung „erfahren würde“ bringt zum Ausdruck, dass der Maßstab für das Vorliegen einer Schlechterbehandlung auch eine hypothetische Vergleichsperson sein kann, da es für das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung nicht darauf ankommen kann, ob die „Besserbehandlung“ einer anderen Person bereits vorgekommen ist, wenn klar ist, dass sie vorkommen würde. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) konkretisierte in der Sache Feryn (EuGH, Urteil vom 10.07.2008, C-54/07) ferner, dass es keine tatsächlich diskriminierte Person geben muss, um den Tatbestand der unmittelbaren Diskriminierung zu erfüllen. So begründet bereits die öffentliche Äußerung einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers, sie oder er werde keine Arbeitnehmenden einer bestimmten ethnischen Herkunft einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung. Das Vorliegen einer solchen „opferlosen Diskriminierung“ kann im Rahmen des BayADG auf dem Weg der Verbandsklage (Art. 11) festgestellt werden.

Auf ein Verschulden der diskriminierenden Person, d. h. die Frage, ob die Diskriminierung vorsätzlich oder zumindest fahrlässig begangen wurde, kommt es nicht an. Ebenso wenig darauf, ob der Grund tatsächlich in der diskriminierten Person vorliegt. In Abs. 1 Satz 2 wird daher klargestellt, dass das Diskriminierungsverbot auch dann gilt, wenn die diskriminierende Person das Vorliegen eines oder mehrerer der in Art. 2 genannten Gründe nur annimmt.

Satz 3 stellt klar, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund einer Schwangerschaft oder Elternschaft einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entspricht. Durch die geschlechtsneutralen Formulierungen „Person“ und „Elternschaft“ wird zum Ausdruck gebracht, dass Menschen mit diversen Geschlechtsidentitäten im Zusammenhang mit der eigenen Schwangerschaft und Elternschaft dieselben Schutzrechte wie Frauen genießen.

Zu Abs. 2

Abs. 2 regelt, dass die Unterlassung diskriminierungsbeendender Maßnahmen einer unmittelbaren Diskriminierung gleichkommt, sofern eine Handlungspflicht besteht (z. B. Lehrerin geht nicht gegen das rassistische Mobbing gegen einen Schüler in ihrer Klasse vor).

Zu Abs. 3

Abs. 3 definiert die mittelbare Diskriminierung und entspricht § 3 Abs. 2 AGG. Zum Nachweis einer solchen reicht es aus, wenn die benachteiligende Wirkung plausibel

gemacht wird (vgl. Wortlaut „benachteiligen können“). Hinsichtlich der Größe der durch Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligten Gruppe gibt es bisher keine Quantifizierung durch Gerichtsentscheidungen. Es soll ausreichen, wenn anzunehmen ist, dass die Regelung eine wesentlich größere Gruppe von sogenannten „Merkmalsträgerinnen und Merkmalsträger“ betrifft (vgl. EuGH vom 23.5.1996, Rs. C-237/94).

Zu Abs. 4

Abs. 4 definiert die drittbezogene oder auch assoziierte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn Menschen wegen einer nahen familiären Verbindung zu einer vom Schutzbereich des Art. 2 erfassten Person Ungleichbehandlung erfahren (z. B. Diskriminierung wegen der Betreuung eines behinderten Kindes). Die Regelung folgt damit der Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG, wonach Diskriminierungsverbote nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf Diskriminierungsmerkmale gelten.

Zu Abs. 5

Abs. 5 definiert die Belästigung. Maßstab für die Beurteilung des Verhaltens ist die Würde der Person. Zwar scheiden damit geringfügige Eingriffe aus, doch ist der Begriff weiter als der in Art. 1 Abs. 1 GG zu interpretieren. Ist die Verletzung der Würde bezweckt, kommt es nicht darauf an, ob deren Verletzung tatsächlich eintritt. Bewirkt ein Verhalten (aus objektiver Sicht) eine Würdeverletzung, ist es unerheblich, ob die diskriminierende Person vorsätzlich gehandelt hat. Anders als in § 3 Abs. 3 AGG muss nicht kumulativ die Schaffung eines feindlichen Umfeldes vorliegen, um den Tatbestand zu erfüllen. Das feindliche Umfeld ist ein Indiz (vgl. Wortlaut „insbesondere“) dafür, wann von einer Würdeverletzung ausgegangen werden kann. Die unerwünschten Verhaltensweisen müssen schließlich mit einem oder mehreren der in Art. 2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen.

Zu Abs. 6

Abs. 6 definiert die sexuelle Belästigung und entspricht § 3 Abs. 4 AGG. Die Aufzählung der sexuell unerwünschten Verhaltensweisen ist nicht abschließend, sondern beispielhaft (vgl. Wortlaut „insbesondere“). Wie bei Abs. 5 dient das feindliche Umfeld zur Konkretisierung der Würdeverletzung.

Zu Abs. 7

Abs. 7 fasst auch die Anweisung zur Diskriminierung einer Person unter den Begriff der Diskriminierung. Diese erstmals in der RL 2000/43/EG genannte Form der Diskriminierung soll nach der Vorstellung des Europäischen Parlaments, das die Ergänzung der Richtlinie beantragte, Situationen erfassen, in denen z. B. ein Hausbesitzer einen Makler anweist, sein Haus nicht an Menschen einer bestimmten Hautfarbe zu vermieten. Anders als in § 3 Abs. 5 AGG ist die Definition nicht auf den Schutz Beschäftigter beschränkt.

Zu Art. 5 – Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen

Sowohl Art. 4 RL 2000/43/EG als auch Art. 4 Abs. 5 RL 2004/113/EG sehen Rechtfertigungsmöglichkeiten für eine Ungleichbehandlung vor. Gleiches gilt für Art. 3 Abs. 3 GG, solange der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt bleibt. Dies stimmt überein mit der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das wiederholt festgestellt hat, dass Ungleichbehandlungen i. S. d. Art. 3 Abs. 3 GG auf der Grundlage einer Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht gerechtfertigt sein können.

Zu Abs. 1

Abs. 1 regelt, dass eine Ungleichbehandlung nur dann gerechtfertigt ist, wenn ein hinreichender sachlicher Grund vorliegt. Die Formulierung „hinreichend“ verweist auf die unterschiedlichen verfassungs- und europarechtlichen Rechtfertigungsmaßstäbe und verlangt stets eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung erfolgt im jeweiligen Einzelfall und unter Berücksichtigung insbesondere der Schwere der Ungleichbehandlung, ihrer Auswirkungen auf die betroffene Person, der mit der Ungleichbehandlung verfolgten Ziele und europarechtlicher Vorgaben.

Zu Abs. 2

Abs. 2 enthält demgegenüber für Ungleichbehandlungen wegen des Alters und des sozialen Status einen geringeren Rechtfertigungsmaßstab. Für das Lebensalter entspricht dies der Wertung der RL 2000/78/EG, die es den Mitgliedstaaten in Art. 6 ermöglicht, Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters zuzulassen, sofern sie durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (z. B. Festlegung einer Altersgrenze aufgrund der speziellen körperlichen Anforderungen eines Berufes). Die Ungleichbehandlung aufgrund des sozialen Status ist bisher weder europarechtlich noch im deutschen Verfassungsrecht erfasst. Praktikabilitätserwägungen und die sinngemäße Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes aus Art. 2 sprechen jedoch ähnlich wie beim Merkmal Alter für eine Herabsetzung des Rechtfertigungsmaßstabes. Dies trägt auch zur begrifflichen Schärfung des neu eingeführten Diskriminierungsmerkmals bei. Ungleichbehandlungen wegen der mit dem sozialen Status verbundenen Eigenschaften einer Person wie Bildungsstand, Beruf oder Einkommen können in vielerlei Hinsicht gerechtfertigt sein. Dies gilt z. B. für Laufbahnanforderungen, die Erlaubnisvoraussetzungen zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten, aber auch für ein nach finanzieller Leistungsfähigkeit differenzierendes Gebührensystem.

Zu Abs. 3

Abs. 3 stellt klar, dass im Fall mehrdimensionaler Ungleichbehandlungen die Zulässigkeit für jeden einzelnen Grund gesondert zu prüfen ist.

Zu Art. 6 – Maßregelungsverbot

Die Regelung setzt Art. 9 RL 2000/43/EG und Art. 10 RL 2004/113/EG um, die auf der Erwägung beruhen, dass ein angemessener Schutz vor Viktimisierung Voraussetzung für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ist.

Zu Abs. 1

Abs. 1 überträgt die Schutzregelung in § 16 Abs. 1 AGG auf den Anwendungsbereich des BayADG. Der Begriff der Benachteiligung umfasst jede Schlechterstellung gegenüber dem Status quo und kann z. B. im Vorenthalten von Vorteilen, aber auch in der Schaffung eines feindlichen Umfeldes durch systematisches Mobbing liegen. Wie in § 16 AGG gilt dieser Schutz auch für die Unterstützung von Personen, die das BayADG in Anspruch nehmen, die Aussage als Zeuginnen und Zeugen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des BayADG und die Weigerung, eine rechtswidrige Anweisung auszuführen. Sanktionen, die gegen das Maßregelungsverbot verstoßen, sind rechtswidrig.

Zu Abs. 2

Abs. 2 überträgt die Schutzregelung in § 16 Abs. 2 AGG auf den Anwendungsbereich des BayADG. Es wird klargestellt, dass keine (negativen oder positiven) Folgen daraus abgeleitet werden dürfen, ob die Diskriminierung geduldet oder zurückgewiesen wird, ob andere Personen unterstützt oder Aussagen als Zeugen oder Zeuginnen gemacht werden.

Zu Abs. 3

Nach Abs. 3 ist die Regelung der Beweislastverteilung in Art. 8 anzuwenden. Die Regelung ist erforderlich, da es sich bei Maßregelungen nicht um Diskriminierungen i. S. d. Art. 2 handeln muss.

Zu Art. 7 – Schadensersatzpflicht

Die Vorschrift setzt Art. 15 RL 2000/43/EG und Art. 14 RL 2004/113/EG um und schafft eine spezielle Haftungsgrundlage für die Entschädigung von Folgen rechtswidriger staatlicher Maßnahmen. Der Bundesgesetzgeber hat von der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Staatshaftungsrecht bislang nur punktuell Gebrauch gemacht, sodass der Freistaat Bayern nicht darin gehindert ist, in Art. 7 eine originäre Staatshaftung zu normieren.

Zu Abs. 1

Die Haftung nach Abs. 1 ist gemäß der Rechtsprechung des EuGH verschuldensunabhängig (vgl. EuGH, Entscheidung vom 22.04.1997, C-180/95 zu Art. 2 und 3 der RL 76/207/EWG).

Satz 2 stellt klar, dass stets die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung (Art. 2) oder Maßregelung (Art. 6) stattgefunden hat, ausgleichspflichtig ist. Dies gilt auch für öffentlich-rechtlich Bedienstete aus anderen Bundesländern, sofern sie im Auftrag des Freistaates Bayern tätig werden (z. B. Anforderung von polizeilichen Dienstkräften aus anderen Bundesländern nach Art. 11 Polizeiorganisationsgesetz).

Satz 3 normiert den Vorrang des Primärrechtsschutzes, das heißt des auf die Wiederherstellung des ursprünglichen rechtmäßigen Zustandes gerichteten Rechtsschutzes. Die diskriminierte Person ist angehalten, sich – soweit dies möglich ist – gegen die Diskriminierung im Wege des Primärrechtsschutzes zu wehren. Erst wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, soll der Ausgleich der negativen Folgen der diskriminierenden Handlung eingefordert werden können. So müsste eine Person, deren Antrag auf Erteilung einer Gaststättenerlaubnis aus diskriminierenden Gründen versagt worden ist, in der Regel zunächst gegen die Versagung der Erlaubnis vorgehen, bevor sie einen Anspruch nach Art. 7 Abs. 1 geltend machen kann. Dadurch soll verhindert werden, dass Betroffene einer Diskriminierung diese zunächst hinnehmen, um später wegen derselben einen Schadensersatzanspruch zu verfolgen (sog. „Dulden und Liquidieren“). Bei zeitgleich erhobenen primär- und sekundärrechtlichen Klagen kann die zivilrechtliche Klage bis zur Entscheidung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren ausgesetzt werden. Die Klageerhebung vor den allgemeinen und besonderen Verwaltungsgerichten im Rahmen des Primärrechtsschutzes hemmt die Verjährung des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruches in analoger Anwendung des § 204 Abs. 1 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (vgl. Bundesgerichtshof, Urteil vom 10.2.2011, III ZR 37/10). Im Falle von diskriminierenden Äußerungen oder bei sich rasch erledigenden Verwaltungsakten ist in der Regel der Primärrechtsschutz nicht oder nicht mehr möglich.

Zu Abs. 2

Abs. 2 enthält einen Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden (z. B. durch eine Beleidigung), die regelmäßig bei einer Diskriminierung nach Art. 2 vorliegen werden. Der Anspruch setzt wie in Abs. 1 auch einen Verstoß gegen Art. 2 oder 6 voraus. Der Grundsatz vom Vorrang des Primärrechtsschutzes gilt für den Anspruch aus Abs. 2 nicht, da die Erhebung eines Rechtsbehelfs grundsätzlich nicht geeignet ist, einen immateriellen Schaden (Nichtvermögenschaden) abzuwenden. Hinsichtlich der Bemessung der Höhe des Anspruchs wird auf die Festlegungskriterien in Art. 15 der RL 2000/43/EG und Art. 14 der RL 2004/113/EG verwiesen.

Zu Abs. 3

Abs. 3 stellt angelehnt an § 21 Abs. 4 AGG klar, dass der Diskriminierende die Einhaltung von Art. 2 und 6 nicht durch eine separate Vereinbarung (z. B. in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag) umgehen kann.

Zu Abs. 4

Die Verjährung für Ansprüche nach den Abs. 1 und 2 beträgt drei Jahre. Die Länge der Verjährungsfrist entspricht damit der regelmäßigen Verjährungsfrist des BGB und trägt der Lebenswirklichkeit diskriminierter Personen Rechnung.

Zu Abs. 5

In Abs. 5 wird aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgabe des Art. 34 Satz 3 GG der Rechtsweg für Schadensersatz und Entschädigung den ordentlichen Gerichten zugewiesen. Diese verfassungsrechtliche Vorgabe führt zu einer unvermeidbaren Aufspaltung des Rechtswegs. Der primäre Rechtsschutz bei Verstößen gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot wird regelmäßig vor den allgemeinen und besonderen Verwaltungsgerichten zu suchen sein, während der sekundäre Rechtsschutz auf Schadensersatz und Entschädigung den Zivilgerichten zugewiesen wird. Für Ansprüche auf

Schadensersatz und Entschädigung ist nach § 71 Abs. 2 Nr. 2 Gerichtsverfassungsgesetz das Landgericht unabhängig vom Streitwert zuständig und damit besteht nach § 78 Abs. 1 Satz 1 Zivilprozessordnung Anwaltszwang.

Zu Art. 8 – Vermutungsregelung

Die Vorschrift regelt die Grundsätze der Beweislast in Fällen von Ungleichbehandlungen und setzt damit Art. 8 RL 2000/43/EG und Art. 10 RL 2004/113/EG um. Sie trägt der besonderen Ausgestaltung von Diskriminierungsfällen in der Lebenspraxis Rechnung, die sich vorwiegend auf der Verhaltensebene ereignen. So weisen Beklagtenvertreter und Beklagtenvertreterinnen und auf die unproblematische Möglichkeit hin, eine gegebene Diskriminierung so zu tarnen, dass sie mit der gegenwärtigen Praxis der gerichtlichen Beweiswürdigung nicht aufgedeckt werden kann. Die in § 22 AGG geregelten Anforderungen an den Beweis einer Diskriminierung machen es Klägern und Klägerinnen häufig deshalb unmöglich ihre Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Die gesetzliche Regelung läuft faktisch ins Leere.

Es handelt sich bei der Vermutungsregelung nicht um eine Beweislastumkehr, sondern eine Beweiserleichterung. Vorgesehen ist ein zweistufiges Verfahren: Der Kläger oder die Klägerin müssen den Verstoß gegen Art. 2 oder 6 zunächst glaubhaft machen. Für die Glaubhaftmachung der Tatsachen ist es ausreichend, aber auch erforderlich, dass das Vorliegen einer Diskriminierung oder Maßregelung wahrscheinlicher ist als das Nichtvorliegen. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei der erforderlichen umfassenden Würdigung der Umstände des jeweiligen Falles mehr für das Vorliegen der in Rede stehenden Behauptung spricht als dagegen. In einem zweiten Schritt obliegt der beklagten öffentlichen Stelle sodann nach allgemeinen Grundsätzen der Beweis des Gegenteils.

Durch die gewählte Ausgestaltung der Vermutungsregelung kommt der bayerische Gesetzgeber den europarechtlichen Vorgaben nach und setzt diese richtlinienkonform um. Zudem verzichtet er auf das ausdrücklich normierte Erfordernis des Beweises von Indizien – wie es § 22 AGG voraussetzt –, da die Beweisführung durch Indizien, aus denen auf die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale (wie insbesondere die sog. innere Motivation der Diskriminierenden) geschlossen werden kann, ohnehin prozessrechtlich zulässig ist (z. B. Bundesgerichtshof, Urteil vom 11.02.1992, XI ZR 47/91, NJW 1992, S. 1899 f.). Für die Glaubhaftmachung der eine Diskriminierung begründenden Tatsachen kann neben den Mitteln des Strengbeweises auch die eidesstattliche Versicherung zur Verfügung stehen.

Im Fall einer mittelbaren Diskriminierung kann der durch Tatsachen glaubhaft gemachte Sachvortrag, bestimmte Vorschriften, Kriterien oder Verfahren hätten mittelbar diskriminierende Wirkungen, die Pflicht der Dienststelle auslösen, einschlägige Statistiken vorzulegen. Aufgrund dieser ist feststellbar, ob die behauptete Wirkung tatsächlich besteht oder ob der Beweis des Gegenteils durch die öffentliche Stelle geführt wird.

Die Vermutungsregelung lässt das Dienstverhältnis unberührt. Im Rahmen möglicher Regressverfahren des Freistaates Bayern gegen Beamte und Beamtinnen bzw. gegen Angestellte des öffentlichen Dienstes findet die Vermutungsregelung keine Anwendung; es verbleibt insofern bei den herkömmlichen disziplinarrechtlichen Anforderungen und Beweislastverteilungen nach § 47 Abs. 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz.

Die Vermutungsregelung findet, vorbehaltlich der Ausnahme in Art. 7 Abs. 2, immer Anwendung im Rahmen des Sekundärrechtsschutzes, d. h. bei der Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gemäß Art. 7 und im Rahmen des Rechtsschutzes durch Verbände nach Art. 10. Für den Primärrechtsschutz und das Verbandsklagerecht nach Art. 11, die in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren geltend gemacht werden, greift der Amtsermittlungsgrundsatz als Beweisregelung.

Befürchtungen, dass die Senkung der Beweisanforderungen bzw. die Vermutungsregelung zu einer Klagewelle führen würden, lassen sich durch die Erfahrungswerte mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ausräumen. Seit dessen Inkrafttreten am 21.06.2020 bis 15.07.2021 sind 313 Diskriminierungsbeschwerden eingegangen, die in den Anwendungsbereich des LADG fallen. Klageverfahren nach dem Berliner LADG sind für den angeführten Zeitraum nicht bekannt.

Zu Art. 9 – Anerkennung als klageberechtigter Antidiskriminierungsverband

Art. 9 bis 11 dienen der Umsetzung von Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43/EG und Art. 8 Abs. 3 RL 2004/113/EG, wonach die Beteiligung von Verbänden beim Rechtsschutz sicherzustellen ist. Angesichts der spezifischen Durchsetzungsschwäche des Antidiskriminierungsrechts (Informationsdefizite, Zugangshindernisse, Machtdisparität) darf der Gesetzgeber vom Grundsatz des Individualrechtsschutzes abweichen und kollektiven Rechtsschutz etablieren. Das bayerische Landesrecht kennt das Verbandsklagerecht aus dem Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz (vgl. Art. 16 f. BayBGG).

Zu Abs. 1

Als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband können Personenzusammenschlüsse anerkannt werden, welche nicht gewerbsmäßig tätig sind und nicht nur vorübergehend die besonderen Interessen von benachteiligten Personen und Personengruppen i. S. d. Art. 2 wahrnehmen. Dabei ist es unerheblich, ob der Verband die Interessen einer oder mehrerer unterschiedlicher von einer Diskriminierung betroffenen Personengruppen (mehrdimensionale Diskriminierung) wahrnimmt. Für die Anerkennung als Antidiskriminierungsverband ist keine bestimmte Rechtsform erforderlich. Es muss sich bei dem Zusammenschluss jedoch um eine Personenmehrheit handeln. Es können demnach sowohl Personenzusammenschlüsse aus natürlichen Personen als auch aus juristischen Personen (Dachverbände) als verbandsklageberechtigt anerkannt werden. Zusammenschlüsse mit reiner Gewinnerzielungsabsicht sind ausgeschlossen (vgl. Abs. 2 Satz 2 Nr. 4). Bei der Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband handelt es sich nach dem Wortlaut in Satz 2 („ist zu erteilen“) um eine gebundene Entscheidung.

Satz 2 normiert in Nrn. 1 bis 4 die speziellen Voraussetzungen für eine Anerkennung als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband. Nrn. 1 und 4 sollen den Kreis der anerkannten Verbände eingrenzen. Nrn. 2 und 3 dienen der Sicherstellung einer sachgerechten Aufgabenerfüllung.

Satz 3 regelt die Anerkennung von Dachverbänden. Da hierfür die Voraussetzung aus Abs. 1 Satz 2 nur teilweise erfüllt werden müssen, steht die Entscheidung im Ermessen. Hintergrund der Regelung ist, dass sich im Zuge des Inkrafttretens des BayADG neue Dachorganisationen gründen könnten, denen die Erfüllung der Wartezeit von drei Jahren nicht zugemutet werden soll. Die Mitgliedsverbände müssen die Voraussetzungen des Abs. 1 Satz 1 erfüllen, aber nicht selbst nach Satz 2 anerkannt sein. Die Mindestanzahl von sieben Mitgliedsverbänden wird in Gleichlauf mit § 23 Abs. 1 Satz 2 AGG geregelt.

Zu Abs. 2

Abs. 2 regelt Rücknahme und Widerruf der Anerkennung. Im Übrigen wird auf die Regelungen des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) verwiesen (Art. 48 BayVwVfG und Art. 49 BayVwVfG). Um Rechtsmissbrauch zu verhindern, sieht Satz 2 vor, dass Rechtsbehelfe gegen Rücknahme und Widerruf keine aufschiebende Wirkung haben. Personenvereinigungen, deren Anerkennung als Antidiskriminierungsverband in Frage steht, sollen genauso wenig im Sinne der Art. 9 und 10 tätig werden können wie Vereinigungen, über deren Antrag auf Anerkennung noch nicht befunden worden ist.

Zu Abs. 3

Abs. 3 beauftragt das Staatsministerium der Justiz damit, eine Liste über alle verbandsklageberechtigten Verbände zu führen und zu veröffentlichen. Damit soll sichergestellt werden, dass alle verbandsklageberechtigten Antidiskriminierungsverbände für Bürger und Bürgerinnen einfach zugänglich und auffindbar sind. Die Regelung dient der Schaffung von Transparenz und der Förderung des effektiven Rechtsschutzes. Die Eintragung, nicht die Veröffentlichung der Liste oder die Erteilung der Eintragsbescheinigung wirkt konstitutiv.

Zu Art. 10 – Rechtsschutz durch Verbände

Diese dem Art. 16 BayBGG nachempfundene Vorschrift normiert eine gesetzliche Prozessstandschaft. Ein Verband kann das Recht einer diskriminierten oder gemaßregelten Person im eigenen Namen geltend machen. Kläger ist der Verband, nicht die betroffene Person. Die Prozessstandschaft nach Art. 10 entlastet die betroffene Person, indem sie die Prozessführungsbefugnis einem mit Finanzmitteln und Sachkompetenz ausgestatteten Verband überträgt, und stärkt damit den effektiven Rechtsschutz. Das Einvernehmen der betroffenen Person muss als Sachurteilsvoraussetzung gegeben sein. Der Verband muss nach Art. 9 anerkannt und darf nicht selbst am Verfahren beteiligt sein, um Interessenskollisionen zu vermeiden.

Zu Art. 11 – Verbandsklagerecht

Zu Abs. 1

Anders als bei der Prozessstandschaft in Art. 10 macht der klagende Verband bei einer Verbandsklage nach Art. 11 nicht das verletzte Recht einer diskriminierten Person geltend. Der nach Art. 9 anerkannte Verband kann vielmehr – unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner – einen objektiven Verstoß gegen das Diskriminierungs- und Maßregelungsverbot im Geltungsbereich des Art. 3 Abs. 1 gerichtlich feststellen lassen. Der Verband muss geltend machen, dass nicht nur im Einzelfall gegen Art. 2 oder 6 verstoßen wird. Dies umfasst insbesondere Fälle institutioneller und struktureller Diskriminierung, die mittelbar und zuweilen „opferlos“ wirken. Über das Institut der Feststellungsklage wird sichergestellt, dass nicht rechtsgestaltend in bestehende Rechtsverhältnisse Dritter eingegriffen wird. Die Verbandsklage zielt nicht darauf ab, einen eigenen Schadensersatzanspruch für Verbände zu statuieren, sondern strukturell wirkendes und diskriminierendes Verwaltungshandeln zu unterbinden.

Zu Abs. 2

Abs. 2 entspricht Art. 17 Abs. 2 BayBGG und dient der Eingrenzung des Verbandsklagerechts respektive der Priorisierung des Individualrechtsschutzes. Zum einen erfolgt dies durch die Einschränkung in Satz 1, zum anderen in Satz 2 durch die Anhebung der Voraussetzungen in solchen Fällen, in denen die angeklagte Verletzung von Art. 2 oder 6 eine Person individuell betrifft, d. h. keine „opferlose“ Diskriminierung vorliegt und die betroffene Person ihre Rechte selbst (Art. 7) oder im Rahmen von Art. 10 vor Gericht hätte geltend machen können, dies aber nicht getan hat. Ein Fall von allgemeiner Bedeutung soll nach der gesetzlichen Vermutung in Satz 3 insbesondere bei Vorliegen einer Vielzahl gleich gelagerter Fälle (etwa bei einer mittelbaren Diskriminierung) gegeben sein, kann sich aber z. B. auch aus der Schwere des behaupteten Verstoßes oder einer möglichen Wiederholungsgefahr ergeben, wenn die diskriminierende Person von der Rechtmäßigkeit ihres Tuns überzeugt ist. Satz 4 verlangt vor Klagerhebung die Einforderung einer Stellungnahme von der betroffenen Behörde. Die Regelung dient der Selbstkontrolle der Verwaltung, wirkt der Überlastung der Gerichte entgegen und ermöglicht einen effektiven Rechtsschutz.

Im Übrigen ist neben der gerichtlichen Feststellung durch einen Verband nach Art. 11 eine Individualklage durch Betroffene auf Schadensersatz bzw. auf Ersatz des Nichtvermögensschadens zulässig, da es sich um unterschiedliche Streitgegenstände handelt. Ebenfalls wird durch die Einlegung einer Verbandsklage die Verjährung individueller Ansprüche nach Art. 7 mangels Identität des Streitgegenstandes nicht gehemmt.

Zu Abs. 3

Abs. 3 dient zur Vermeidung widersprüchlicher Gerichtsentscheidungen.

Zu Art. 12 – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit

Zu Abs. 1

Abs. 1 verankert die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und das Bemühen um die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit als Leitprinzip für das Handeln aller Träger öffentlicher

Gewalt des Freistaates Bayern. Antidiskriminierung und Wertschätzungskultur werden hier als zwei ineinandergreifende und sich gegenseitig ergänzende Strategien verstanden. Der Forderung nach einer tatsächlichen Verwirklichung von Chancengleichheit liegt die Annahme zugrunde, dass soziale Ungleichheit Gegenstand und nicht nur Folge von Diskriminierung ist und eine Beschränkung dieses Diskriminierungsgrundes durch staatliches Handeln erreicht werden kann. Trägern öffentlicher Gewalt kommt bei der Durchsetzung der genannten Zielsetzungen eine besondere Vorbildfunktion zu. Der Schwerpunkt der in Satz 1 der Vorschrift normierten Verpflichtung liegt auf der Prävention von Benachteiligung und Ungleichbehandlung im Umgang mit Bürgern und Bürgerinnen sowie dem Aufbau und der Wahrung eines divers besetzten öffentlichen Dienstes. Die praktische Umsetzung durch die Implementierung entsprechender Antidiskriminierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Diversität liegt in der Verantwortung der einzelnen Verwaltungen, wobei Art. 13 bis 15 die Verpflichtung aus diesem Absatz durch spezielle Regelungen konkreter ausbuchstabieren. Die Landesantidiskriminierungsstelle (Art. 16) unterstützt und berät bei Bedarf bei der Umsetzung und stellt geeignete Instrumente und Informationen zur Verfügung.

Satz 2 konkretisiert die Verpflichtung aus Satz 1 dahingehend, dass das Handeln aller Träger öffentlicher Gewalt im Hinblick auf die Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzungen abzuschätzen ist. Ziel ist es, dass die Lebensrealitäten und Bedarfslagen von Personengruppen, die nicht der „Mehrheitsgesellschaft“ angehören respektive von Benachteiligungen aufgrund der in Art. 2 genannten Merkmale betroffen sind, im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns stärker berücksichtigt werden.

Zu Abs. 2

Abs. 2 regelt, dass Verpflichtungen aus anderen Rechtsvorschriften (z. B. dem BayGIG, dem BayBGG) durch Art. 12 Abs. 1 unberührt bleiben.

Zu Art. 13 – Antidiskriminierungskonzept

Die Vorschrift ist an Art. 4 und 5 BayGIG angelehnt und konkretisiert die abstrakten Verpflichtungen aus Art. 12 Abs. 1, indem die einzelnen Verwaltungen des öffentlichen Dienstes dazu verpflichtet werden, ein Antidiskriminierungskonzept vorzulegen. Die Verpflichtung betrifft Dienststellen mit mindestens 100 Beschäftigten sowie die obersten Landesbehörden. Die Erstellung von Konzepten innerhalb einzelner Dienststellen hat sich bereits im Hinblick auf die gezielte und längerfristige Förderung von Frauen im Rahmen des BayGIG als äußerst erfolgreicher Baustein der Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst etabliert. So verfügen 79 % der staatlichen Dienststellen, die der Verpflichtung eines Gleichstellungskonzepts unterliegen, über ein solches (Stand 2018). Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind es 55,9 % (Stand 2018).

Zu Abs. 1

Abs. 1 normiert neben der Verpflichtung in Satz 1 den zeitlichen Rahmen (Turnus von vier Jahren) und in Satz 2 eine Zwischenevaluation nach zwei Jahren. Hintergrund ist der dynamische Charakter von strukturellen Änderungsprozessen. Getroffene Maßnahmen, Projekte und Zielsetzungen müssen bedarfsgerecht ausgestaltet werden, benötigen aber auch einen entsprechenden Zeitraum, um Wirkungen entfalten zu können.

Zu Abs. 2 und 3

Abs. 2 und 3 konkretisieren die inhaltliche Ausgestaltung des Antidiskriminierungskonzepts. Dieses soll zum einen die Analyse von Bedarfslagen und eine Evaluation bereits bestehender Maßnahmen und Prozesse enthalten (vgl. Abs. 2) und zum anderen Konzepte zur Herstellung oder Wahrung der in Art. 12 Abs. 1 normierten Verpflichtungen vorstellen (vgl. Abs. 3).

Zu Abs. 4

Abs. 4 stellt sicher, dass das Antidiskriminierungskonzept allen Beschäftigten bekannt und zugänglich ist. Die Beschäftigten der Dienststellen sind die Adressaten des Konzepts und wirken maßgeblich an dessen praktischer Umsetzung mit. Sie müssen daher unabhängig von ihrer Beteiligung an der Ausarbeitung des Konzepts über alle wichtigen Inhalte informiert sein. Zudem trägt die Regelung zur Schaffung und Wahrung transparenter Strukturen innerhalb der einzelnen Dienststellen bei.

Zu Abs. 5

Abs. 5 regelt, dass die Umsetzung der Verpflichtung zur Erstellung eines Antidiskriminierungskonzepts im Rahmen des Tätigkeitsberichts der Landesantidiskriminierungsstelle (Art. 18 Abs. 2) evaluiert wird. Konkret soll im Tätigkeitsbericht festgehalten werden, wie viele Dienststellen ein Antidiskriminierungskonzept ausarbeiteten und wo es bereits in Kraft ist. Die Erwähnung im Tätigkeitsbericht soll zusätzlich zum Instrument der Beanstandung nach Art. 19 Abs. 3 Nr. 4 einen disziplinierenden Effekt auf die Dienststellen haben. Darüber hinaus sollen Daten zur Wirksamkeit der Maßnahme erhoben werden.

Zu Art. 14 – Einstellung und beruflicher Aufstieg

Die Vorschrift ist an Art. 8 BayGIG angelehnt und normiert die positive Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen bei Einstellungs- und Beförderungsprozessen im öffentlichen Dienst. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als maßgebliche Entscheidungsmaßstäbe bleiben von dieser Vorschrift unberührt.

Unter Diversity-Kompetenz ist als soziale wie auch als fachliche Fähigkeit zu verstehen. Als soziale Fähigkeit umfasst die Diversity-Kompetenz, mit Uneindeutigkeiten und Irritationen umzugehen zu können (Ambiguitätstoleranz), Ungewissheit und Fremdheit auszuhalten, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, die Einsicht in die Notwendigkeit reflexiven Handelns und Sensibilität für Diskriminierungen, Vorurteile und Stereotypen. In fachlicher Hinsicht umfasst Diversity-Kompetenz die Kenntnis der gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der Instrumente zu ihrer Durchsetzung, das Wissen um gesellschaftlich gewachsene Diskriminierungsmuster und -strukturen und das Wissen um Maßnahmen und Strategien zum Umgang mit Vielfalt im jeweiligen fachlichen Kontext.

Zu Art. 15 – Fortbildung

Art. 15 ist Ausdruck der Überzeugung, dass die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung der in Art. 12 Abs. 1 genannten Zielsetzungen zukommt. Durch ein entsprechendes Lehrangebot sollen Beschäftigte aller Dienstebenen Kenntnisse über Strategien der Vielfaltsförderung und Antidiskriminierungsarbeit erhalten. Dies beinhaltet auch Wissen zum Thema Diskriminierung und zu den Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz. Für Bedienstete in Leitungsfunktionen sind speziell Aus- und Fortbildungsangebote im Hinblick auf eine diversitätssensible Personalgewinnung und diversitätssensibles Personalmanagement sicherzustellen.

Zu Art. 16 – Landesantidiskriminierungsstelle

Art. 16 schafft die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung einer zentralen Landesantidiskriminierungsstelle für Bayern und je einer regionalen Außenstelle in den sieben Regierungsbezirken (Oberbayern, Niederbayern, Oberpfalz, Oberfranken, Mittelfranken, Unterfranken, Schwaben).

Zu Abs. 1

Abs. 1 enthält die Regelung zur Einrichtung der zentralen Landesantidiskriminierungsstelle und ihrer Außenstellen.

Zu Abs. 2

Abs. 2 gibt der Landesstelle Anspruch auf die für die Erfüllung ihrer in Art. 18 geregelten Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung (Satz 1). Ferner wird in Satz 2 festgelegt, dass die Finanzierung der Stelle im Haushaltsplan des Staatsministeriums der Justiz in einem eigenen Kapitel auszuweisen ist. Damit wird nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Stelle sichergestellt, sondern durch die Ausweisung in einem eigenen Kapitel zugleich die eigenverantwortliche und unabhängige Verwaltung der Mittel gewährleistet. Ziel ist es, das Bestehen und die Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle längerfristig abzusichern und Planungssicherheit herzustellen.

Zu Abs. 3

Abs. 3 klärt, dass die Stelle nicht in den Arbeitsbereich von Landesbeauftragten, die zum Schutz der von Art. 2 umfassten Personengruppen eingesetzt wurden (z. B. Beauftragter für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus, für Erinnerungsarbeit und geschichtliches Erbe; Leitstelle für die Gleichstellung von Männern und Frauen) eingreift.

Zu Art. 17 – Leitung der Landesantidiskriminierungsstelle

Zu Abs. 1

Abs. 1 regelt die Ernennung des Leiters oder der Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle. Der Landtag wählt den Leiter oder die Leiterin der Stelle mit einfacher Mehrheit. Durch die Dauer der Amtszeit (fünf Jahre) und die Möglichkeit einer Wiederwahl soll eine gewisse personelle Kontinuität der Leitung gewährleistet werden.

Zu Abs. 2

Abs. 2 gewährleistet die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Leitung und sichert damit der Landesstelle eine hohe Akzeptanz insbesondere bei den von Diskriminierung Betroffenen, die sich mit ihren häufig persönlichen und existenziellen Problemen bevorzugt an eine Stelle wenden werden, die die Gewähr für eine unabhängige Unterstützung bietet. Darüber hinaus soll der Landesantidiskriminierungsstelle auch ein unabhängiges Arbeiten gegenüber und mit anderen staatlichen Stellen gewährleistet werden.

Zu Art. 18 – Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle

Ziel der Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle ist die praktische Umsetzung der Zielsetzungen des BayADG (vgl. Art. 1). Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Diskriminierungen durch das BayADG oder andere Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierungen (wie z. B. das AGG) verboten sind. Die Landesantidiskriminierungsstelle ist Ansprechpartnerin gegenüber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den Antidiskriminierungsstellen anderer Bundesländer und koordiniert die von dort kommenden Anfragen. Innerhalb der Verwaltung des Freistaates Bayern arbeitet sie eng mit den Landesbeauftragten, die zum Schutz der von Art. 2 umfassten Personengruppen eingesetzt wurden, zusammen.

Zu Abs. 1

Nrn. 1 bis 7 zählen nicht abschließend (vgl. Wortlaut „insbesondere“) die Aufgaben der Landesantidiskriminierungsstelle auf.

Zu Abs. 2

Abs. 2 regelt, dass die Landesantidiskriminierungsstelle dem Landtag jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit vorlegt (Satz 1). Dieser umfasst auch die Arbeit der an die Landesantidiskriminierungsstelle angebundenen Ombudsstelle (Satz 2). Der Bericht soll sich auf die Tätigkeit der Landesantidiskriminierungsstelle und die Situation der von Diskriminierung Betroffenen beziehen, darüber hinaus aber auch Empfehlungen zur Verwirklichung der Ziele aus Art. 12 enthalten (Satz 3).

Zu Art. 19 – Ombudsstelle

Art. 19 regelt die Errichtung, die Rechtsstellung sowie die Aufgaben und Befugnisse der Ombudsstelle. Diese ist eine staatliche Stelle.

Zu Abs. 1

Die Ombudsstelle ist als ein Teil der Landesantidiskriminierungsstelle innerhalb dieser angesiedelt und zuständig für die Bearbeitung von Beschwerden aufgrund eines Verstoßes gegen Art. 2 oder 6. Damit erfüllt sie gemäß Art. 18 Abs. 1 Nr. 2 eine Teilaufgabe aus dem Aufgabenkatalog der Landesantidiskriminierungsstelle. Daneben fällt die Erfüllung von Art. 18 Abs. 1 Nr. 3 in den Tätigkeitsbereich der Ombudsstelle.

Zu Abs. 2

Jeder Person, die der Ansicht ist, im Anwendungsbereich des BayADG diskriminiert worden zu sein, steht es frei, sich kostenfrei an die Ombudsstelle zu wenden. Diese unterstützt durch Information und Beratung zum BayADG. Die Beratungstätigkeit umfasst explizit auch Fragen der Prozessfinanzierung und mögliche Unterstützung durch Einrichtungen wie die Prozesskostenhilfe. Hiermit soll trotz des Anwaltszwangs für BayADG Verfahren der Zugang zum Rechtsschutz gestärkt werden. Die Ombudsstelle weist bei Beratungsanfragen auch ausdrücklich auf den Ablauf etwaiger Fristen im Rahmen des Primär- oder Sekundärrechtsschutzes hin (Satz 1). Der Diskriminierungsschutz für Bedienstete des öffentlichen Dienstes wird dadurch gestärkt, dass sie sich ungeachtet des üblichen Dienstweges direkt an die Ombudsstelle wenden können (Satz 2).

Satz 4 (Nrn. 1 bis 5) legt die Befugnisse fest, die der Ombudsstelle zur Verfügung stehen, um darauf hinwirken, die Streitigkeit aufzuklären und gütlich beizulegen. Sie ist berechtigt, Sachverständige (Nr. 2) hinzuzuziehen und Gutachten (Nr. 3) einzuholen, insbesondere in rechtlich komplexen Fallgestaltungen. Sie ist des Weiteren auch berechtigt, Beschwerden weiterzuvermitteln. Dies ist beispielsweise dann erforderlich, wenn es sich um Beschwerden handelt, die nicht dem Geltungsbereich des BayADG unterfallen. Die in Art. 3 Abs. 1 genannten Träger öffentlicher Gewalt sind verpflichtet, Auskünfte zu erteilen und eingeforderte Stellungnahmen (Nr. 1) abzugeben. Ferner besteht ein Akteneinsichtsrecht (Nr. 4). Das Akteneinsichtsrecht ist ausgeschlossen, wenn im Einzelfall wichtige öffentliche Belange überwiegen. Es muss eine Abwägung mit etwaigen entgegenstehenden öffentlichen Belangen stattfinden. Der pauschale Hinweis auf entgegenstehende öffentliche Belange ohne Betrachtung des Einzelfalls reicht nicht aus. Die Ausschlussgründe müssen ferner von einigem Gewicht sein. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn Geheimschutzgründe als öffentliche Interessen entgegenstehen. Ist gegen einen Bediensteten oder eine Bedienstete wegen eines bestimmten dienstlichen Verhaltens ein behördliches Disziplinarverfahren oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden oder ist ein solches anhängig, kann ebenfalls eine Akteneinsicht ausgeschlossen sein.

Die Sätze 5 bis 7 regeln das Vorgehen, wenn ein Verstoß gegen Art. 2 oder 6 festgestellt, aber eine gütliche Streitbeilegung gescheitert ist. Der Ombudsstelle steht dann das Instrument der Beanstandung zur Verfügung. Wird auf diese nicht innerhalb einer gesetzten Frist reagiert und Abhilfe geschaffen, kann die Ombudsstelle die Beanstandung an die nächsthöhere Leitungsebene weitergeben. Der Rechtsverstoß kann so auch gegenüber der entsprechenden Verwaltungsspitze bekannt werden, was den Druck auf die beanstandete Dienststelle erhöht. Die Beanstandung stellt die offizielle, förmliche Feststellung eines gravierenden Rechtsverstoßes dar und enthält die Aufforderung, diesen Rechtsverstoß abzustellen. Die entsprechenden Stellen müssten aufgrund der Bindung an Gesetz und Recht von sich aus darauf bedacht sein, für Abhilfe zu sorgen. Ein zusätzliches Druckmittel gibt die Erwähnung der vorgenommenen Beanstandungen im jährlichen Tätigkeitsbericht der Landesantidiskriminierungsstelle (Art. 19 Abs. 2).

Zu Abs. 3

Satz 1 Nr. 1 bis 5 regelt die Befugnisse, die der Ombudsstelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus Art. 18 Abs. 1 Nr. 2 zur Verfügung stehen. Satz 2 normiert die zusätzliche Verpflichtung der Staatsregierung2 ihre legislativen Vorhaben der Ombudsstelle zur Diskriminierungsfolgenabschätzung vorzulegen. Es handelt sich dabei um eine Maßnahme der Antidiskriminierungsprävention. Gesetze, die mittelbar zu einer Benachteiligung bestimmter Personengruppen führen, sollen identifiziert und ggf. nachgebessert werden. Die Regelung bildet damit eine denklogische Ergänzung zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 4, der eine entsprechende Prüfung bereits bestehender Rechtsvorschriften des Landesrechts durch die Ombudsstelle vorsieht.

Zu Abs. 4

Die Ombudsstelle gewährleistet nach Abs. 4, dass alle Informationen, von denen sie Kenntnis erhält, vertraulich bleiben. Die Ombudsstelle agiert in Ombudsangelegenheiten fachlich nicht weisungsabhängig, um so ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten.

Zu Art. 20 – Rahmendienstvereinbarung

Parallel zum Inkrafttreten des BayADG konkretisiert eine entsprechende Rahmendienstvereinbarung die Rechte und Pflichten, die sich für Bedienstete des Freistaates Bayern aus dem neuen Gesetz ableiten. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nehmen eine verantwortungsvolle Schlüsselrolle bei der erfolgreichen Umsetzung des BayADG ein. Mögliche Bedenken und Sorgen in Zusammenhang mit diesem Gesetz sollen durch die gleichzeitige Verabschiedung einer Rahmendienstvereinbarung ausgeräumt werden.

Zu Art. 21 – Evaluation

Ein Jahr nach Inkrafttreten des BayADG soll eine Evaluation Aufschluss über Effektivität und tatsächliche Umsetzung der getroffenen Regelungen geben. Dies soll durch die statistische Erfassung der Fallzahlen und den Tätigkeitsbericht der Landesantidiskriminierungsstelle (Art. 18 Abs. 2) über die vorgenommenen positiven Maßnahmen erfolgen.

Zu Art. 22 – Inkrafttreten

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des BayADG.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Präsidentin Ilse Aigner
Abg. Katharina Schulze
Abg. Gerd Mannes
Abg. Josef Schmid
Abg. Stefan Löw
Abg. Dr. Hubert Faltermeier
Abg. Gülseren Demirel
Abg. Horst Arnold
Abg. Martin Hagen
Abg. Benjamin Adjei
Abg. Bernhard Pohl
Abg. Christian Klingen

Präsidentin Ilse Aigner: Jetzt rufe ich **Tagesordnungspunkt 1 a** auf:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel u. a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) zum Bayerischen Antidiskriminierungsgesetz (BayADG) (Drs. 18/18691)
- Erste Lesung -

Begründung und Aussprache werden miteinander verbunden – damit 11 Minuten Redezeit für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Ich eröffne zugleich die Aussprache. Als Gesamtredezeit sind 32 Minuten vereinbart worden. Als Erste hat Kollegin Katharina Schulze das Wort.

Katharina Schulze (GRÜNE): Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Zum heutigen – wichtigen – Tag "75 Jahre Bayerische Verfassung" und zu Ihrer Rede, Frau Aigner, die Sie gerade gehalten haben, passt unser Gesetzentwurf ganz wunderbar; denn mit unserem Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes spannen wir ein Sicherheitsnetz für alle Menschen in Bayern auf. Wir stellen uns für Vielfalt, Demokratie, Freiheit und Sicherheit auf und senden ein deutliches Zeichen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Denn, liebe Kolleginnen und Kollegen, unser Bayern ist vielfältig. Über 13 Millionen Menschen nennen Bayern ihr Zuhause; gut die Hälfte davon sind Frauen. Um die 15 % der Bürgerinnen und Bürger haben eine Migrationsbiografie. Über 500.000 sind Muslime. Ungefähr 18.000 sind Jüdinnen und Juden. Etwa 5 bis 7 % sind queer. 1,5 Millionen Menschen in Bayern haben eine Schwerbehinderung.

Aber: Machen wir uns nichts vor! Nicht alle 13 Millionen Menschen leben diskriminierungsfrei und sicher bei uns. Ich drücke es einmal etwas salopper aus: Wenn du nicht weiß, heterosexuell und ein Mann bist, ist die Wahrscheinlichkeit, dass du Diskriminie-

rung in deinem Leben erfährst, sehr, sehr hoch. Das zeigen die Studien, und das zeigen die aktuellen Zahlen.

Beispielsweise hat die Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Bayern im vergangenen Jahr einen Anstieg um mehr als 30 % von antisemitischen Vorfällen registriert. 31 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Studie "Queeres Leben in Bayern" gaben an, in Ämtern und anderen Verwaltungseinrichtungen diskriminiert worden zu sein. Im Jahr 2020 haben sich 79-mal Frauen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt und berichtet, dass sie aufgrund einer Schwangerschaft nicht eingestellt, ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert oder ihnen gekündigt oder sie anderweitig schlechtergestellt worden seien. Diese Menschen, die sich trauen, das deutlich und öffentlich zu machen, sind nur die Spitze des Eisbergs; das Dunkelfeld ist sicherlich noch viel größer.

Als GRÜNE-Landtagsfraktion sagen wir: Das geht so nicht. Wie Menschen von anderen Menschen behandelt werden, wenn sie benachteiligt, herabgesetzt oder zurückgesetzt werden, ist eben keine Privatsache. Es ist vorrangig Aufgabe des Staates, das höchste Gut des Menschen, seine Würde, zu schützen. Wir GRÜNEN wollen ein Bayern, das frei von Diskriminierung ist.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Als GRÜNE-Landtagsfraktion haben wir das Heft des Handelns in die Hand genommen und eine Handlungsstrategie gegen Diskriminierung und jede Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufgesetzt. Diese Handlungsstrategie enthält drei Bausteine: einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, die Einrichtung einer bayerischen Landesantidiskriminierungsstelle und – darüber beraten wir heute – ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Bayern. Denn: Wir hier, der bayerische Gesetzgeber, sind kompetenzrechtlich dafür zuständig, dass Diskriminierungsschutz in den öffentlichen Einrichtungen des

Freistaates, von Schule über Polizei bis hin zu Behörden, Gerichten & Co., tatsächlich gewährleistet wird.

Im Vorfeld haben uns unzählige Beratungsstellen berichtet, dass bei ihnen viele An- und Nachfragen von Bürgerinnen und Bürgern eingehen, die durch staatliche Stellen diskriminiert wurden oder die sich diskriminiert gefühlt haben, dass aber den Beratungsstellen ohne eine gesetzliche Grundlage sozusagen die Handlungsfelder fehlen, um in diesen Fällen gut und sicher weiterhelfen zu können.

Man könnte es vielleicht so formulieren: Bürgerinnen und Bürger, die in einer Behörde rassistisch beleidigt werden – wenn es denn dazu kommt –, werden in Bayern weniger geschützt als Bürgerinnen und Bürger, denen wegen ihrer Hautfarbe der Zutritt zu einem Klub verweigert wird. Wir GRÜNEN sagen: So kann es nicht gehen. Diskriminierungsschutz darf an staatlichen Türen nicht haltmachen. Im Gegenteil, öffentliche Stellen müssen beim Diskriminierungsschutz Vorbild sein.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Unser Gesetzentwurf sieht zur Stärkung von Betroffenenrechten unter anderem folgende Punkte vor:

Wir wollen einen speziellen Schadensersatzanspruch bei Diskriminierung durch öffentliche Stellen. Dabei ist der Hinweis wichtig: Es haftet immer die öffentliche Stelle, nicht der oder die Bedienstete.

Wir wollen einen verbesserten Rechtsschutz durch ein Verbandsklagerecht.

Und: Wir haben mit unserem Gesetzentwurf die Diskriminierungsgründe ausgeweitet und unter anderem den sozialen Status, chronische Erkrankungen sowie antiziganistische Zuschreibungen in das Gesetz aufgenommen.

Ich freue mich sehr auf die Debatte hier im Plenum – meine Kollegin Gülseren Demirel wird später noch ein paar mehr Takte dazu sagen –, aber auch auf die Debatte in den Ausschüssen.

Ich möchte einen Punkt gleich vorwegnehmen: Wenn irgendjemand hier fragt: "Na ja, braucht es das denn?", möchte ich ganz deutlich sagen: Ja, das braucht es für Bayern. In anderen Bundesländern hat man sich längst auf den Weg gemacht: Berlin hat im vergangenen Jahr das erste Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet. In Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg soll ein solches noch in der laufenden Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden. Viele andere Bundesländer haben in den vergangenen Jahren Aktionspläne gegen verschiedene Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausgearbeitet.

Deshalb sind wir GRÜNEN überzeugt: Es ist mehr als an der Zeit, dass Bayern ein Sicherheitsnetz für alle Menschen in Bayern aufspannt.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Es gibt eine Zwischenfrage oder Zwischenbemerkung des Kollegen Gerd Mannes von der AfD.

Gerd Mannes (AfD): Frau Schulze, ich habe eine ganz kurze und simple Frage: Glauben Sie, dass zurzeit Ungeimpfte diskriminiert werden?

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin, bitte.

Katharina Schulze (GRÜNE): Diskriminierungen finden beispielsweise statt aufgrund einer Migrationsbiografie, des Geschlechts, der religiösen Zugehörigkeit, einer Behinderung & Co. Das sind Erscheinungen, gegen die wir uns als Gesellschaft wehren müssen. Dafür muss der Staat Unterstützung leisten. Denn eine Sache ist klar: Wir wollen, dass alle Menschen sicher und frei, vor allem diskriminierungsfrei, in unserem Land leben können.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Als nächstem Redner erteile ich Herrn Kollegen Josef Schmid für die CSU-Fraktion das Wort.

Josef Schmid (CSU): Sehr geehrte Frau Präsidentin, verehrte Kolleginnen und Kollegen! Es passt tatsächlich gut zum heutigen Tag, dass wir über das Thema Diskriminierung reden und darüber, was wir dagegen machen – ich füge hinzu: was wir bereits dagegen machen –, weil entsprechende Vorschriften in unserer hervorragenden Verfassung in der Tat bereits enthalten sind.

Frau Kollegin Schulze, damit eines gleich absolut klar ist: Wir alle wenden uns gegen Diskriminierung in ihren verschiedenen Ausprägungen bzw. Schattierungen. Wir müssen uns aber schon ernsthaft die Frage stellen: Brauchen wir dazu wirklich ein neues Gesetz? Haben wir wirklich eine Lücke?

(Zuruf von den GRÜNEN: Ja!)

Wir meinen: Nein.

Wenn man sich mit der Sache befasst, weiß man: Ihr Gesetzentwurf ist stark an dem im vergangenen Jahr in Berlin beschlossenen Landesantidiskriminierungsgesetz orientiert. Ich glaube aber, dass wir in Bayern ausreichende Regelungen und Vorkehrungen getroffen haben und dass wir auch über die notwendigen Institutionen verfügen. Insofern sehen wir jedenfalls kein Erfordernis, ein solches Gesetz heute auf den Weg zu bringen. Wir haben auch kein Umsetzungsdefizit.

Die öffentliche Hand ist mit ihrem Handeln unmittelbar den Grundrechten verpflichtet. Das wird bereits durch Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes deutlich; denn darin wird die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Bevorzugung wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder auch wegen einer Behinderung untersagt.

Verehrte Kolleginnen und Kollegen, es ist schon ein denkbar weiter Schutzschirm, der dadurch aufgespannt wird.Schon nach jetziger Rechtslage können auch bei Verstößen durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dienst- und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, und das geschieht auch. Dort, wo solche Verstöße tatsächlich vorkommen, ist dies bereits gängige Praxis. Darüber hinaus weitere einfachgesetzliche Vorschriften zu erlassen, sorgt für mehr Bürokratie, sorgt wieder für Verwaltungsverfahren, aber bringt nach unserer Überzeugung kein Mehr an Schutz.

Im Bereich des Arbeitslebens und sogar für bestimmte Bereiche des Zivilrechtsverkehrs, insbesondere bei Massengeschäften, gilt ja auch schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dieses bietet umfangreichen Schutz vor Benachteiligungen einschließlich flankierender Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen und auch schon Beweisregelungen. Dies alles, von dem Sie sagen, das sei toll an Ihrem Antidiskriminierungsgesetz, gibt es bereits. Diesen Regelungen sind selbstverständlich auch öffentliche Dienste und Arbeitgeber unterworfen. In Bezug auf den Abbau von Lohndiskriminierungen aufgrund des Geschlechts – diese sind auch ein Problem unserer Gesellschaft – gilt auch für den öffentlichen Bereich das Entgelttransparenzgesetz.

Durch die vorgenannten Gesetze, also durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Entgelttransparenzgesetz, ist der Diskriminierungsschutz auf nationaler Ebene schon im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben zum Diskriminierungsschutz umgesetzt worden. Die Notwendigkeit einer Schließung anderweitiger untergesetzlicher Lücken sehen wir überhaupt nicht. In materieller Hinsicht sind also keine substanziellen Schutzlücken festzustellen; denn neben Artikel 3 des Grundgesetzes gibt es auch die Artikel 118 und 118a unserer zu Recht vielgelobten Bayerischen Verfassung und eine ganze Reihe weiterer einfachgesetzlicher Vorschriften. Diese möchte ich noch ganz kurz aufzählen.

Es gibt mit den genannten Gesetzen einen hinreichenden Schutz gegen eine Diskriminierung wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität, es besteht der Schutz gegen eine Diskriminierung wegen einer Behinderung. Bisher waren das Grundgesetz

und die Bayerische Verfassung angesprochen. Auch die einfachen Gesetze stellen in Bayern ein wirkliches Hilfsnetz dar. Zum Beispiel gibt es mittlerweile zahlreiche Fachstellen und Beratungsstrukturen für LSBTIQ. Dieses Beispiel wurde bereits angesprochen. Es gibt die regionalen Beratungsstellen in Landshut, Augsburg und Nürnberg. Es gibt bayernweite Fortbildungen für Fachkräfte. Mit "Strong!" gibt es eine Fachstelle gegen Diskriminierung und gegen Gewalt in diesem Bereich. Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales hat ein umfangreiches Netzwerk auf- und ausgebaut. Auch gibt es ein bayernweites Schulungsangebot zu genau dieser Problematik.

Bei psychischen und physischen Gewalterfahrungen, einer noch viel schlimmeren Ausprägung von Diskriminierung, gibt es ein breites Angebot des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales im Netzwerk "Bayern gegen Gewalt".

Rassismus, Antisemitismus, menschenfeindliche Einstellungen sehen wir ressortübergreifend und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die von allen staatlichen Stellen beachtet und auch entsprechend verfolgt wird. Es gibt ein Handlungskonzept der Bayerischen Staatsregierung gegen Rechtsextremismus, das in gleicher Weise auf Prävention und, wo nötig, auch auf Repression ausgerichtet ist, um entsprechend zu verachtenden Einstellungen wie Rassismus und Antisemitismus zu begegnen. So gibt es beispielsweise in der Trägerschaft des Bayerischen Jugendrings auch eine Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus, aus Bundes- und Landesmitteln gefördert. Es gibt weitere Stellen, die sich schon heute damit beschäftigen. Meine Damen und Herren, ich gehe nicht davon aus, dass es erforderlich ist, durch ein weiteres Gesetz vor allem mehr Verwaltung und mehr Bürokratie zu schaffen.

Lassen Sie mich auf einen Punkt eingehen, der durchaus hervorzuheben ist. Ihr Gesetz hat auch noch, wie ich finde, eine sehr schwerwiegende Regelung zum Inhalt, nämlich die Vermutungsregelung. Damit würde es ausreichen, auf niedrigstem Niveau eine vermeintliche Diskriminierung glaubhaft zu machen, und dann müssten, weil dies zu einer Beweislastumkehr führen würde, staatliche Stellen beweisen, dass sie jemanden eben nicht diskriminiert haben.

Sie können sich vorstellen, dass das ein gewaltiger Misstrauensbeweis gegenüber unseren staatlichen Stellen ist. Dieses Misstrauen können wir in keiner Weise teilen. Wir haben Vertrauen in unsere staatlichen Stellen. Unsere staatlichen Stellen halten sich an Recht und Gesetz und erst recht an unsere Bayerische Verfassung als dem grundlegenden Gesetz. Nun einfach eine Vermutungsregelung einzuführen, die die Beweislast umkehrt, ist, wie gesagt, ein ganz gehöriges Misstrauensvotum gegen die staatlichen Stellen.

(Beifall bei der CSU sowie Abgeordneten der FREIEN WÄHLER)

Wer sich fragt, was das Gesetz an neuen Verwaltungsvorgängen bedeuten würde, kann das genau an dieser Stelle ersehen. Da reichten Behauptungen, einfache Glaubhaftmachungen aus, um erhebliche Verwaltungsvorgänge anzustoßen, sie reichten dafür aus, dass sich im Zweifel zig Stellen rechtfertigen, entschuldigen und teilweise zu Vorgängen Stellung nehmen müssten, die bloß behauptet werden könnten. Insofern ist dies abzulehnen.

Zudem schlagen Sie noch die Einrichtung einer Antidiskriminierungs- und einer Ombudsstelle vor. Dazu kann ich nur Nein sagen. Dies ist wieder eine Stelle mehr, die keine wesentliche Verbesserung bringt, weil es eben Aufgabe aller staatlichen Stellen ist, gegen Diskriminierung vorzugehen, so zum Beispiel der bayerischen Polizei, wo es die Möglichkeit gibt, schon mit dem Vorgesetzten, aber auch mit dem Dienststellenleiter oder mit dem Polizeipräsidium zu sprechen, falls eine Diskriminierung offenkundig werden sollte. Bei dienstlichen Problemen gibt es sogar Polizeiseelsorger, es gibt den Zentralen Psychologischen Dienst, den Gleichstellungsbeauftragten, den Polizeilichen Sozialen Dienst. Sucht ist manchmal ebenfalls eine Ausprägung des Themas. Es gibt auch Suchtberater, die mithelfen. Es gibt die Personalräte, die Hauptpersonalräte, Berufsvertretungen. Man kann sich an den Landesbeauftragten für den Datenschutz, an den Bürgerbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung und an den Petitionsausschuss wenden. Sie sehen also, meine Damen und Herren, es gibt heute schon genü-

gend Stellen. Man muss nicht nach Berlin schauen, um dem Thema wirksam zu begegnen.

Sehr verehrte Kolleginnen und Kollegen von den GRÜNEN, wir sind uns einig über das Ziel, aber nicht über den Weg eines solchen Antidiskriminierungsgesetzes.

(Beifall bei der CSU und Abgeordneten der FREIEN WÄHLER)

Präsidentin Ilse Aigner: Bevor ich dem nächsten Redner das Rederecht erteile, begrüße ich Quentin, das wohl jüngste informelle Mitglied des Bayerischen Landtags. Herzlich willkommen!

(Beifall)

Jetzt hat als Nächster Herr Kollege Stefan Löw für die AfD-Fraktion das Wort.

(Beifall bei der AfD)

Stefan Löw (AfD): Geschätzte Frau Präsidentin, geschätzte Kolleginnen und Kollegen! Frau Schulze, wir wollen, dass auch Ungeimpfte frei und ohne Diskriminierung leben dürfen.

Der Entwurf zum Antidiskriminierungsgesetz der GRÜNEN ist erstens unnötig, da unsere Behörden jetzt schon an das Neutralitätsgebot gebunden sind, zweitens schafft es ein Bürokratiemonster, das mit erheblichen Kosten für die Steuerzahler verbunden ist. So sollen zum Beispiel eine Landesantidiskriminierungsstelle, dazu mehrere Außenstellen und auch noch eine Ombudsstelle geschaffen werden. Das Ganze müsste natürlich mit Personal und Material ausgestattet werden. Dann werden die Dienststellen noch dazu verpflichtet, alle vier Jahre ein Antidiskriminierungskonzept zu erarbeiten. Dieses muss zusätzlich alle zwei Jahre überprüft werden. Die Arbeitsprozesse werden nicht mehr an der Produktivität, sondern an der Diskriminierungsfreiheit ausgerichtet. Das alles führt zu einer erheblichen Ressourcenbindung in den Behörden,

zu einer Verlangsamung der Arbeitsprozesse, und die eigentliche Arbeit bleibt auf der Strecke.

Aber am ungeheuerlichsten ist die Vermutungsregelung, die mein Vorredner auch schon angesprochen hat. Damit muss der Beamte bei einem Vorwurf beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Wenn er das nicht schafft, gilt er als schuldig – selbst wenn er es nur nicht beweisen kann, weil er sich vielleicht an den Sachverhalt nicht mehr erinnert oder einfach keine ausreichenden Daten vorliegen. Das widerspricht dem Prinzip eines Rechtsstaats, in dem die Unschuldsvermutung gilt, völlig.

Wozu würde das in der Praxis führen? – Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wären praktisch dazu gezwungen, ein Gedächtnisprotokoll über jede Kleinigkeit anzufertigen, um möglichen kommenden Vorwürfen entgegentreten zu können. Damit würde die Produktivität noch weiter heruntergesetzt. Am Ende herrscht reine Selbstverwaltung.

Wie soll unsere Polizei mit diesem ständigen Rechtfertigungsdruck noch anständig arbeiten, wenn jeder Kontrollierte oder Festgenommene gleich die Diskriminierungskeule schwingt? Dies wird zu mehr Schreibarbeit und zu weniger Polizeiarbeit führen, und das, obwohl die Polizei sowieso schon am Limit arbeitet.

Kurz gesagt: Der Gesetzentwurf zeigt wieder einmal das tiefe Misstrauen der GRÜNEN gegen unsere Behörden und ihre Mitarbeiter, ganz besonders gegen die Polizei. Überall unterstellt man Rassismus und Diskriminierung.

(Zuruf)

Den Gesetzentwurf lehnen wir ab.

(Beifall bei der AfD)

Präsidentin Ilse Aigner: Für die Fraktion der FREIEN WÄHLER spricht als Nächster Herr Kollege Dr. Hubert Faltermeier.

Dr. Hubert Faltermeier (FREIE WÄHLER): Sehr geehrtes Präsidium, meine sehr geehrten Damen und Herren! Ja, Frau Schulze, heute ist wirklich ein wunderbarer Tag: der Verfassungstag. Aber wir sind der Auffassung, dass die Fragen, die Sie einfachgesetzlich geregelt haben wollen, hinreichend geregelt sind: in der höchsten Norm, im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung, und im Grundgesetz nicht irgendwo, sondern an prominentester Stelle, nämlich ganz vorn, in Artikel 3, in dem festgelegt ist, dass ungerechtfertigte Benachteiligungen oder Bevorzugungen wegen Geschlechts, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat, Glaubens usw. untersagt sind. Das ist unmittelbar geltendes Recht.

Ihren einleitenden Worten kann ich zum Teil folgen, aber nicht folgen kann ich Ihrer Ausführung, dass die Verfolgung von Diskriminierungen vor staatlichen Stellen nicht haltmachen dürfte. Selbstverständlich nicht, aber dem ist auch nicht so. Damit ist eine Unterstellung verbunden, als ob es eines Gesetzes bedürfte und der Staat hier eine Nachhilfestunde bräuchte. Das ist wirklich nicht der Fall.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie Abgeordneten der CSU)

Es gibt nicht nur die Regelungen im Grundgesetz, sondern auch zahlreiche einfachgesetzliche Regelungen, die gerade auch für die staatlichen Stellen gelten. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Entgelttransparenzgesetz, das Lohndiskriminierung verhindert, europäische Vorgaben sind bundesrechtlich umgesetzt, und auch einzelne Bereiche sind einfachgesetzlich, aber wirksam geregelt, so etwa für die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in Form des Behindertengleichstellungsgesetzes. Bestimmungen gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sind im Bayerischen Gleichstellungsgesetz und in den entsprechenden untergesetzlichen Regelungen, wie ich glaube, wirksam festgelegt. Auch zur Verhinderung von Rassismus und Antisemitismus existieren bereits entsprechende Handlungskonzepte und Koordinierungsstellen, zum Beispiel vom Bayerischen Jugendring.

Meine Vorredner haben bereits ausgeführt, was das Gesetz wirklich zum Scheitern bringt. Zum Teil könnte man sagen, es sei eine Wiederholung, aber Artikel 8 des Entwurfs geht wirklich zu weit. Er enthält quasi eine Beweislastumkehr, sodass allein die Glaubhaftmachung als eine qualifizierte Behauptung – nicht die üblichen Beweisregelungen – dazu führt, dass sich die staatlichen Stellen exkulpieren müssen. Das kann nicht akzeptiert werden. Das gilt für alle staatlichen Stellen, und das gilt speziell für den Polizeidienst.

Ich möchte nicht mehr lange sprechen, sondern nur sagen: Artikel 8 des Entwurfs eines Antidiskriminierungsgesetzes diskriminiert die staatlichen Stellen und speziell die Polizei.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie Abgeordneten der CSU)

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege, Frau Kollegin Gülseren Demirel möchte eine Zwischenfrage stellen.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Kollege Faltermeier, Sie reden von Beweislastumkehr. Das stimmt schlichtweg nicht. Wir reden in dem Gesetz von Beweiserleichterung, und zwar in zwei Schritten. Die von der Diskriminierung betroffene Person muss im gerichtlichen Verfahren Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen. Behördenvorgänge finden nämlich in der Regel eins zu eins statt, das heißt, es steht Aussage gegen Aussage. Daran knüpft unser Gesetz an. Darum finden ich und genauso der Kollege Schmid, es ist schlichtweg falsch, was Sie da sagen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege Faltermeier.

Dr. Hubert Faltermeier (FREIE WÄHLER): Frau Kollegin, wenn Sie aufgepasst haben: Ich habe gesagt, es führt quasi zur Beweislastumkehr.

(Zuruf)

Was ist Glaubhaftmachung? – Das ist keine Beweislast, sondern es sind weitere Instrumente zusätzlich zu den fünf klassischen Beweisregeln. Da reicht eine qualifizierte Behauptung. Dann muss die andere Seite "Nein" sagen, und der muss es beweisen. Da sind die Anforderungen strenger als bei der Glaubhaftmachung. Deshalb läuft es quasi auf eine Beweislastumkehr hinaus.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Ilse Aigner: Als nächstem Redner erteile ich dem Kollegen Horst Arnold für die SPD-Fraktion das Wort.

Horst Arnold (SPD): Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Der Kampf gegen die Diskriminierung ist wichtig und richtig. Wir verurteilen jede Form von Rassismus, Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit. Landtag, Landesregierung und die Zivilgesellschaft müssen sich dem mit Vehemenz entgegenstellen. Menschenfeindlichkeit und Hass sind leider immer noch sehr weit verbreitet. Das belegen insbesondere die Zahlen über rechtsextreme, rassistische und antisemitische Angriffe.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer Diskriminierung erfährt, darf nicht auf verschlossene Türen stoßen, sondern muss immer ernst genommen und bei Anzeigen und Verfolgung unterstützt werden. Das gilt überall – im Job, bei der Wohnungssuche, im Umgang mit Behörden, wo auch immer. Wir dürfen vor Diskriminierung niemals die Augen verschließen. Die SPD fordert als Landtagsfraktion schon seit Langem eine Einrichtung von Integrationsbeiräten in den Kommunen, und zwar in allen bayerischen Gemeinden, Landkreisen und Bezirken, und darüber hinaus einen bayerischen Beauftragten für Vielfalt und gegen Rassismus, gewählt vom Landtag, finanziert aus Haushaltsmitteln.

In unserem Zukunftsprogramm, das sich im Koalitionsvertrag dankenswerterweise widerspiegelt bzw. das dort sehr gut berücksichtigt worden ist, wollen wir die Arbeit der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz modernisieren. Wir wollen nachdrücklich gegen Sexismus, Rassismus, Rechtsextremismus, Antisemitismus und Antiziganismus sowie Islamfeindlichkeit vorgehen. Straftaten in diesem Bereich müssen konsequenter erfasst und geahndet werden.

Hier liegt ein Gesetzentwurf vor, der im Prinzip nichts Neues ist. Wir kennen ihn aus Berlin. Er ist praktisch eins zu eins abgeschrieben, bis auf die Gesetzesbegründung bei Artikel 8. Wir haben es schon gehört. Da ist es tatsächlich so, dass die Berliner noch den Mut hatten, in die Gesetzesbegründung reinzuschreiben, dass es sich hier um eine Beweislastumkehr handelt. So steht es originär drin. Sie haben diesen Satz einfach weggelassen und sagen, das ist eine Beweiserleichterung.

Das ist ein großes Problem, weil man in diesem Zusammenhang nicht so mit den Behörden umgehen kann. Wenn in diesem Bereich Diskriminierung tatsächlich eine Rolle spielt, dann sollte sie ermittelt werden. Eine eidesstattliche Versicherung abzugeben und damit das Problem sozusagen den Behörden zu überlassen, halten wir für höchst diskussionsbedürftig, insbesondere bei den aufgezeigten Folgen, die sich da möglicherweise einstellen. Dass Sie die Begründung einfach weggelassen haben, finde ich in der Tat sehr bezeichnend; denn im Original steht tatsächlich eine Beweislastumkehr.

Das ist das Problem des Berliner Entwurfes. Wir sind aber ein Flächenland. Sie fordern, eine eigene Antidiskriminierungsbürokratie aufzubauen. Ich frage mich, warum Sie der Allgemeinen Inneren Verwaltung nicht den Vollzug eines Antidiskriminierungsgesetzes zutrauen. Der Grund bleibt mir unersichtlich. Ich weiß nicht, ob das Vorbehalte sind, die unter Umständen gegenüber der Verwaltung diskriminierend sind. Auf jeden Fall muss das näher diskutiert werden.

(Beifall bei der SPD)

Das Verbandsklagerecht ist in diesem Zusammenhang ein Punkt, über den wir im Ausschuss sprechen müssen. Wer ist Verband, und was kann da eingeklagt werden? Auch diese Punkte sind sehr plakativ. In der Praxis sieht es so aus, dass in Berlin 313 Beschwerden eingegangen sind und keine einzige Klage. Also gibt es in keiner Weise Klagefluten, sodass der rechtstatsächliche Wirkerfolg dieses Gesetzes aus meiner Sicht bzw. aus unserer juristischen Sicht verpufft ist.

Gut ist aus unserer Sicht ein Gesetz, das Menschen vor Diskriminierung durch Behörden schützt, ohne dass damit der öffentliche Dienst – Polizei, aber zum Beispiel auch Fahrkartenkontrolleure im ÖPNV – unter den sogenannten Generalverdacht gestellt werden. Auf dieser Basis diskutieren wir. Deswegen freue ich mich auf die Diskussionen im Ausschuss.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Ilse Aigner: Der nächste Redner ist der Kollege Martin Hagen für die FDP-Fraktion.

Martin Hagen (FDP): Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Dieses Haus ist sich jedenfalls in den demokratischen Fraktionen einig darin, dass Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexueller Identität inakzeptabel ist. Unsere Gesetze und unsere Verfassung sind an der Stelle sehr klar.

Zu den Kritikpunkten an dem vorgelegten Gesetzentwurf der GRÜNEN ist viel gesagt worden. Ich kann mich der Kritik nur anschließen. Wenn wir in Artikel 8 mit der sogenannten Vermutungsregelung eine Beweislastumkehr zulasten der Träger öffentlicher Gewalt erfolgen soll, dann drückt das ein tiefes Misstrauen gegenüber den bayerischen Beamtinnen und Beamten aus. Eine solche Beweislastumkehr kann der Landtag, wenn er bei Verstand ist, nicht beschließen.

Artikel 13, das Antidiskriminierungskonzept, klingt erst mal schön, wird aber in den Behörden in Bayern zu einem hohen bürokratischen Mehraufwand führen. Man stellt sich vor, dass jedes bayerische Amt Antidiskriminierungskonzepte erstellen und implementieren muss. Da haben die bayerischen Beamtinnen und Beamten Besseres zu tun.

Artikel 16, die Landesantidiskriminierungsstelle: Auch das ist gut gedacht, allerdings mit zehn Millionen Euro ein erheblicher Kostenfaktor, dessen Nutzen man erst mal rechtfertigen muss.

Ich möchte mich in meiner Argumentation jetzt vor allem auf einen Punkt beziehen, der bisher noch nicht groß genannt wurde oder nur gestreift wurde, nämlich das Verbandsklagerecht. Ein Verbandsklagerecht haben wir in Deutschland seit einiger Zeit bezogen beispielsweise auf den Umweltschutz. Auch da macht dieses Verbandsklagerecht hin und wieder Probleme, weil sich regelrechte Abmahnvereine gegründet haben, um mit Abmahnungen Unternehmen zu gängeln und dabei Geld zu verdienen. Das Verbandsklagerecht ist aber im Naturschutz begründbar, weil die Natur nicht selber klagen kann. Das heißt, wir schützen hier durch das Verbandsklagerecht ein Rechtsgut, in dem Fall der Natur, die nicht die Möglichkeit hat, es für sich selber einzuklagen. Genauso wäre es beispielsweise im Tierschutz begründbar.

Wenn wir aber über den Schutz von Rechten von Menschen reden, ist dieses Argument nicht mehr gültig; denn jeder Mensch hat das Recht, für sich selber zu klagen, wenn er in seinen Rechten beeinträchtigt ist. Ein Beispiel: Wenn mein Nachbar seine Hecke über den Zaun wachsen lässt, habe ich als Bürger das Recht, dagegen zu klagen. Wenn es mich aber nicht stört und ich es unterlasse, würde ich nicht wollen, dass ein Verein, ein e. V., durch die Nachbarschaft zieht, guckt, wo die Hecken ungerade wachsen, und dann dort Klagen führt zugunsten von Menschen, die das vielleicht gar nicht wollen. Das Prinzip "Wo kein Kläger, da kein Richter" ist ein gutes Prinzip, weil es unsere Justiz vor einer Überforderung bewahrt und weil es dazu führt, dass wir nicht aufgrund organisiertem Querulantentum permanent Prozesse führen müssen.

Deswegen ist ein Verbandsklagerecht aus meiner Sicht neben den genannten Punkten das wesentliche Argument, warum dieser Gesetzentwurf abgelehnt werden sollte.

Wir sind gespannt auf die weiteren Beratungen, aber sehen das Ganze jetzt in der Ersten Lesung mit sehr vielen Kritikpunkten behaftet.

(Beifall bei der FDP)

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege Hagen, bitte bleiben Sie. – Der Herr Kollege Adjei hat eine Zwischenbemerkung.

Benjamin Adjei (GRÜNE): Lieber Kollege Hagen, alle Vorredner, Sie auch, sagen immer wieder, dass es Möglichkeiten gibt. Sie reden von der Beweislastumkehr und davon, dass es hier gar keinen Grund geben würde, bei solchen Vorwürfen, wenn es Diskriminierung oder Ähnliches gibt, Vereinfachungen durchzuführen. Um das anzuzeigen, gebe es staatliche Möglichkeiten.

Jetzt frage ich Sie direkt, wie oft Sie beispielsweise von der Polizei kontrolliert worden sind. Sie sind ein paar Jahre älter als ich. Ich bin in meinem Leben fünfzig- oder sechzigmal verdachtsunabhängig von der Polizei kontrolliert worden. Welche Möglichkeiten hat man denn konkret bei der jetzigen Gesetzeslage nachzuweisen, dass das aufgrund von Racial Profiling passiert ist, nicht aufgrund von sachlichen Gründen? Ich will jetzt mal behaupten: Fünfzigmal einfach so kontrolliert zu werden, hat sicherlich keine sachlichen Gründe in meiner Person.

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege!

Benjamin Adjei (GRÜNE): Wie sehen Sie das, und wie oft sind Sie persönlich kontrolliert worden?

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege Martin Hagen, bitte schön.

Martin Hagen (FDP): Wir sind uns in der Problemanalyse völlig einig. Ich gehe fest davon aus, dass Ihnen das, wenn Sie meine Hautfarbe hätten, Herr Kollege, nicht

passiert wäre. Das ist ein Riesenproblem. Das ist ein Skandal. Das ist völlig inakzeptabel. Wir sind uns in der Problemanalyse völlig einig. Um die Frage konkret zu beantworten: Eine Handvoll wäre großzügig geschätzt in meinem Fall, was Kontrollen in meinem Leben betrifft.

Die Lösung kann aber nicht die Beweislastumkehr sein. Wir müssen ein Instrument finden, das hier wirklich angemessen ist. Zu sagen, dass bei einem Vorwurf, der irgendwie glaubhaft gemacht wird, der Beamte in der Pflicht ist, das zu widerlegen, widerspricht unserem Rechtssystem. Das widerspricht auch der Logik. Deswegen bitte ich, das nicht als Kleinreden eines Problems misszuverstehen, sondern es geht nur darum, dass das Instrument an dieser Stelle nicht geeignet ist, das Problem zu lösen.

(Beifall bei der FDP)

Präsidentin Ilse Aigner: Jetzt hat die Kollegin Gülseren Demirel für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Liebe Kolleginnen und Kollegen! Das war jetzt eine sehr interessante Debatte, die ich mit großer Spannung verfolgt habe. Ich halte mal fest: Problembewusstsein ist vorhanden, aber man darf keine neuen Gesetze schaffen, weil sie zu Bürokratie führen. Das muss ich mir für die Zukunft merken, weil wir hier im Landtag Gesetze verabschieden. Um Gottes Willen, bloß nicht! Dann frage ich mich, was unser Job hier ist. Aber das können wir ja das nächste Mal diskutieren. – In der Verfassung steht alles drin, also braucht es kein Gesetz. Die Verfassung ist geduldig. Es ist schön, dass es sie gibt. Daher ist heute ein besonderer Tag. Aber die Verfassung ist nicht die Legislative.

Es heißt von der SPD-Fraktion: Wir haben die Integrationsräte wegen Diskriminierung beauftragen wollen. – Meine Güte, Integrationsräte sind ehrenamtliche gewählte Bürgerinnen und Bürger, die null Entscheidungskompetenz haben. Dann sollen sie sich auch noch mit Antidiskriminierungsarbeit beschäftigen! Deswegen haben wir dem Antrag auch nicht zugestimmt.

Dann wird über Beweislastumkehrung diskutiert. Das geht ja gar nicht, weil der Staat unantastbar ist. – Das kommt im Ergebnis heraus. Dann denkt man sich: Wenn es Diskriminierung gibt, wenn es mittlerweile ein Thema ist, das in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist, wie kommen Sie dann dazu, das so zu behandeln, dass die staatlichen Behörden geschützt sind, und zu behaupten, dass es dort nicht passieren kann?

Zur Beweislastumkehr: Jeder und jede hier im Haus kennt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.Genau in diesem AGG gibt es die Beweislastumkehr. Das ist eine Gesetzgebung, die die Betroffenen schützen will. Schließlich geht es hier um ein Machtverhältnis: Eine Bürgerin oder ein Bürger wird durch eine Behörde diskriminiert, hinter der die riesige Institution Staat steht. Kein Mensch kann von diesem Bürger oder dieser Bürgerin erwarten, dass er oder sie einen Beweis für diese Diskriminierung anführen kann. Hinzu kommt, dass in vielen solchen Fällen Aussage gegen Aussage steht. Wo haben die Bürgerinnen und Bürger dann die Möglichkeit, sich zu wehren?

(Beifall bei den GRÜNEN)

Ein Antidiskriminierungsgesetz, das die Beweislast nicht umkehrt, verdient seinen Namen nicht. Ein Gleichstellungsgesetz, das die Beweislast nicht umkehrt, verdient seinen Namen nicht. Lassen Sie uns also festlegen, worüber wir reden, und versuchen Sie nicht, hier polemisch zu argumentieren. Über die Feststellung, dass es Diskriminierung gibt, hätten wir auch sachlicher diskutieren können.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Heute wurde der Artikel über die Würde des Menschen im Grundgesetz angesprochen. Das ist der wesentliche Artikel in unserem Grundgesetz. Dabei geht es aber nicht nur um die Würde des Menschen. Es gibt noch einen Passus, den wahrscheinlich die allerwenigsten kennen. Unser Grundgesetz sagt nämlich, die Würde zu achten und zu schützen sei die Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir stellen fest: Menschen werden diskriminiert. Diese Diskriminierung findet aus unterschiedlichen Gründen statt. Keiner in diesem Raum – bis auf die rechte Ecke – wird behaupten, dass keine Diskriminierung stattfindet. Wenn wir das feststellen, muss doch die selbstverständliche Konsequenz lauten, dass es unsere politische Aufgabe ist, etwas dagegen zu unternehmen. Deshalb legen wir heute diesen Gesetzentwurf vor.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Unsere politische Antwort ist es, nicht um das Thema herumzureden und zu behaupten, an diesem Gesetz funktioniere dies oder jenes nicht. Lassen Sie uns konstruktiv darüber reden, wie wir gemeinsam ein Gesetz auf den Weg bringen können, mit dem die Themen Rassismus und Diskriminierung nicht geleugnet und nicht relativiert werden. Wir dürfen uns nicht von der Verantwortung freireden; denn das führt dazu, dass die Schuld bei den Betroffenen gesucht wird. An uns ist es heute, ein Sicherheitsnetz anzubieten und für alle Bürgerinnen und Bürger Schutzmaßnahmen einzuleiten. Das ist unser politischer Auftrag. Deshalb braucht Bayern endlich ein eigenes Antidiskriminierungsgesetz.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin, Sie haben noch weitere Minuten Zeit, um zu antworten. Uns liegen Meldungen zu drei Interventionen vor.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie uns sachlich und konstruktiv darüber reden. Das ist die Erste Lesung dieses Gesetzentwurfs.

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin, Ihre Redezeit ist abgelaufen. Wir haben noch drei Interventionen, sodass Sie noch drei Minuten Zeit haben, um zu antworten.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Ich hoffe auf weitere Diskussionen.

Präsidentin Ilse Aigner: Jetzt hat Herr Kollege Horst Arnold für die SPD-Fraktion das Wort.

Horst Arnold (SPD): Frau Kollegin Demirel, in aller Sachlichkeit müssen wir zunächst einmal feststellen, dass im § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes etwas anderes steht als das, was Sie hier propagieren: "Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat." Der Vortrag von Indizien ist eine Beweiserleichterung.

Sie fordern im Artikel 8 Ihres Gesetzentwurfs eine glatte Beweislastumkehr. In dem Gesetzentwurf, den Sie von den Berlinern kopiert haben, steht: Die prozessuale Folge der Vermutungsregel ist eine volle Umkehrung der Beweislast. Hören Sie also mit der Legendenbildung auf! Machen Sie sich kundig, was eine Beweiserleichterung ist! Dann können wir sachlich über rechtstatsächliche und rechtsstaatliche Angelegenheiten reden. Das Recht muss angewandt werden. Wenn diese Anwendung an Begrifflichkeiten scheitert, ist das schlecht. Deswegen sollten wir im Ausschuss darüber reden.

(Beifall bei der SPD)

Gülseren Demirel (GRÜNE): Herr Kollege Arnold, es ist schön, dass Sie die Unstimmigkeiten in unserem Gesetzentwurf vortragen. Ich will das weder verneinen noch Ihnen zustimmen. Gott sei Dank haben wir einen Fachausschuss, in dem genau diese Diskussionen stattfinden und wo wir zu vielen Fragen eine Klärung herbeiführen können. Wir sitzen beide im Verfassungsausschuss und können dort diese Debatte führen.

Präsidentin Ilse Aigner: Die nächste Intervention kommt von Herrn Kollegen Bernhard Pohl von den FREIEN WÄHLERN.

Bernhard Pohl (FREIE WÄHLER): Frau Kollegin Demirel, Beweislastregeln werden immer dann benötigt, wenn einer etwas behauptet und ein anderer das bestreitet. Entweder haben zwei Menschen eine unterschiedliche Wahrnehmung, oder einer sagt die Unwahrheit, oder einer ist sich dessen nicht bewusst, was ein anderer behauptet. Sie sagen, Sie wollen eine Beweislastumkehr. Damit sagen Sie, dass die staatlichen Stellen in der Regel die Unwahrheit sagen würden. Wollen Sie wirklich in diesem Parlament die Behauptung stehen lassen, dass staatliche Stellen in der Regel die Unwahrheit sagen? Wir haben die gute Regel, dass jemand, der etwas behauptet, diese Behauptung auch beweisen muss.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin Demirel.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Herr Kollege Pohl, Sie haben mir offensichtlich nicht zugehört. Ich habe bewusst das Gleichbehandlungsgesetz genannt. Dort heißt es, wenn ein Arbeitgeber diskriminiert, dann liegt die Beweislast nicht beim Bewerber oder der Bewerberin, sondern der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er nicht diskriminiert hat. – Sie können jetzt den Kopf schütteln, so lange sie wollen. – Bei den Themen Rassismus und Diskriminierung geht es wie beim Gleichstellungsgesetz um ein Machtverhältnis. Wir sind der Meinung, dass die Institution als Dienstleister in der Lage sein muss nachzuweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat. Insofern haben Sie mich richtig verstanden.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Die dritte Intervention kommt von Herrn Kollegen Christian Klingen von der AfD-Fraktion.

(Gülseren Demirel (GRÜNE): Oje!)

Christian Klingen (AfD): Sehr geehrte Frau Kollegin, ich habe auch noch eine Nachfrage. Im Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes wurden auch noch die politischen Anschauungen genannt. Dort heißt es:

> Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Dies ist im vorgesehenen Bayerischen Antidiskriminierungsgesetz nicht mehr enthalten. Politische Diskriminierung findet aber statt, vor allem wenn es gegen AfD-Parteimitglieder geht, ob das Gewerkschafter oder einfache Angestellte sind. Eine Vielzahl unserer Parteikollegen ist härtester Diskriminierung ausgesetzt. Sind Ihnen diese Menschen nichts wert?

Präsidentin Ilse Aigner: Bitte schön, Frau Kollegin Demirel.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Themaverfehlung! Schönen Tag.

> (Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Damit ist die Aussprache geschlossen. Die diversen Fragen können detailliert im Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration, der für diesen Gesetzentwurf federführend ist, weiter diskutiert werden. Dorthin wird der Gesetzentwurf überwiesen. Erhebt sich dagegen Widerspruch? – Ich sehe keinen Widerspruch. Dann ist das so beschlossen.

Bayerischer Landtag

18. Wahlperiode 24.02.2022 **Drucksache** 18/**21386**

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration

Gesetzentwurf der Abgeordneten Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Drs. 18/**18691**

Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG)

I. Beschlussempfehlung:

Ablehnung

Berichterstatterin: **Gülseren Demirel**
Mitberichterstatter: **Josef Schmid**

II. Bericht:

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration federführend zugewiesen. Der Ausschuss hat den Gesetzentwurf federführend beraten und endberaten.
   Weitere Ausschüsse haben sich mit dem Gesetzentwurf nicht befasst.
2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf in seiner 69. Sitzung am 27. Januar 2022 beraten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   AfD: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FDP: Ablehnung
   Ablehnung empfohlen.
3. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf in seiner 73. Sitzung am 24. Februar 2022 endberaten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   AfD: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FDP: Ablehnung
   Ablehnung empfohlen.

Petra Guttenberger
Vorsitzende

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Bayerischer Landtag

18. Wahlperiode 11.05.2022 **Drucksache** 18/**22646**

Beschluss

des Bayerischen Landtags

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

Gesetzentwurf der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Cemal Bozoğlu, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 18/**18691**, 18/**21386**

Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG)

Ablehnung

Die Präsidentin

I.V.

Karl Freller

I. Vizepräsident

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Erster Vizepräsident Karl Freller
Abg. Gülseren Demirel
Abg. Josef Schmid
Abg. Richard Graupner
Abg. Alexander Hold
Abg. Horst Arnold
Abg. Benjamin Adjei
Abg. Martin Hagen
Staatssekretär Sandro Kirchner

Erster Vizepräsident Karl Freller: Ich rufe **Tagesordnungspunkt 6** auf:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel u. a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG) (Drs. 18/18691)
- Zweite Lesung -

Zu diesem Gesetzentwurf ist namentliche Abstimmung beantragt.

Die Gesamtredezeit der Fraktionen beträgt nach der Festlegung im Ältestenrat 32 Minuten. Die Redezeit der Staatsregierung orientiert sich dabei an der Redezeit der stärksten Fraktion. Die Verteilung: CSU 9 Minuten, GRÜNE 6 Minuten, FREIE WÄHLER 5 Minuten, AfD 4 Minuten, SPD 4 Minuten, FDP 4 Minuten und Staatsregierung 9 Minuten. Die fraktionslosen Abgeordneten haben jeweils 2 Minuten Redezeit.

Ich eröffne die Aussprache und erteile Frau Kollegin Gülseren Demirel von der Fraktion der GRÜNEN das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin, Sie haben das Wort.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Sehr verehrtes Präsidium, Kolleginnen und Kollegen! Wir sind in der Zweiten Lesung zu unserem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes. Nachdem wir in der Ersten Lesung ausführlich über die Notwendigkeit dieses Gesetzes gesprochen haben, möchte ich die heutige Zweite Lesung dafür nutzen, plastisch, das heißt anhand eines Beispiels darzustellen, warum dieses Gesetz so wichtig für unser Bundesland Bayern ist.

Am Anfang möchte ich erwähnen: Wenn ich die Terminankündigungen des Innenministeriums zu den unterschiedlichsten Themen verfolge – was ich tue –, dann stelle ich fest, dass es bisher noch nie ein Treffen mit Opfern und anderen von Diskriminierung Betroffenen gegeben hat; zumindest ist mir kein solcher Termin aufgefallen. Daher ist das Beispiel, das ich Ihnen gleich erzählen werde – es ist nur eines von vielen –, vielleicht lehrreich für die Regierungsfraktionen, aber genauso für das Innenministerium.

Eine Münchnerin wurde an einer Tramhaltestelle frauenfeindlich und rassistisch beleidigt. Die Betroffene erzählt, dass sie so etwas bisher noch nie erlebt habe, obwohl sie schon lange in München lebe. Sie ist absolut schockiert von den Anfeindungen, aber ebenso von der mangelnden Solidarität und Unterstützung durch die umstehenden Menschen. Ihr Gefühl, in einer sicheren Stadt und Umgebung zu leben, ist für sie in diesem Moment, mit diesem Erlebnis zusammengebrochen.

Am nächsten Tag entschloss sie sich, zur Polizei zu gehen und Anzeige zu erstatten. Bei der Polizei wurde ihr erklärt, dass eine Anzeige zu nichts führen werde, da die Chancen auf eine erfolgreiche Fahndung nach dem Täter sehr gering seien. Ihre Frage, ob die Polizei denn zumindest eine Statistik zu rassistisch motivierten Angriffen führe, wurde verneint. Sie stand an diesem Tag bedrückt da und machte von ihrem Recht auf Anzeigeerstattung nicht Gebrauch.

Daraufhin beschloss die Betroffene – weil sie sich damit nicht abfinden konnte –, mit Unterstützung durch eine Beratungsstelle die Tat zur Anzeige zu bringen, und stellte mit dieser Unterstützung einen Strafantrag.

Zwei Monate später erreicht sie ein Brief von der Polizei. Der Brief offenbart keinen neuen Kenntnisstand; doch die Polizei bittet sie erneut darum, einen Strafantrag zu stellen, damit Ermittlungen eingeleitet werden könnten. Dabei hatte sie eben jenen Strafantrag bereits im Zuge der Anzeigenerstattung gestellt. Aus Resignation entscheidet sie sich dazu, den Brief nicht mehr zurückzuschicken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, warum erzähle ich Ihnen diese Geschichte? Wenn wir über Rassismus diskutieren, wenn wir über Diskriminierung diskutieren, wenn wir darüber reden, warum es unbedingt notwendig ist, ein Sicherheitsnetz für betroffene Menschen einzuziehen und eine klare Haltung zu zeigen – auch durch eine entsprechende Gesetzgebung –, dann diskutieren wir über sehr, sehr viele konkrete Fälle wie den dieser Frau, die mit ihrem Erlebnis zum Schluss aus Resignation aufgegeben hat. Daran wird deutlich, wie sehr wir auch eine gesetzlich abgesicherte Struktur brauchen.

Wenn ich mir allein die Zahlen des Jahres 2020 von der Beratungsstelle BEFORE in München anschaue, die Menschen wegen Diskriminierung oder Gewalt aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe beraten haben, dann reden wir von 550 Menschen. Gleichzeitig wissen wir aber, das die Dunkelziffer groß ist. Nicht viele haben die Kraft, das Selbstbewusstsein und das Selbstvertrauen wie diese genannte Frau, die so hartnäckig drangeblieben ist, aber dann trotzdem resigniert hat.

Kolleginnen und Kollegen, daher dient unser Gesetz dazu, Gruppen, die davon betroffen sind, zu unterstützen und zu schützen, was unser politischer Auftrag ist. Aber wir dürfen nicht vergessen – später in der Debatte wird uns immer wieder der Generalverdacht vorgeworfen werden –, dass es in der Verwaltung, in der Polizei, bei den Behörden sehr viele Menschen gibt, die tagtäglich gegen Diskriminierung, auch innerhalb ihrer Kolleg*innenschaft, ankämpfen, das kritisieren, das immer wieder versuchen abzuwehren. Mit diesem Gesetz wollen wir auch diese Menschen unterstützen und diesen Menschen die rechtliche Möglichkeit geben, dass sie in ihrem beruflichen Alltag und in ihrem Arbeitsbereich Unterstützung bekommen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Kolleginnen und Kollegen, zeigen Sie daher politische Verantwortung. Zeigen Sie aber auch Mitgefühl. Sprechen Sie mit den Opfern, und es wird Ihnen die Augen öffnen, wenn wir Sie nicht überzeugt haben. Empörung und Reden auf Kundgebungen, Reden am Redepult oder das Verteufeln von Rassismus auf öffentlichen Veranstaltungen reichen nicht aus, Kolleginnen und Kollegen. Hier ist die Gelegenheit, den Worten Taten folgen zu lassen und das Gesetz zu verabschieden, damit der Kampf gegen Rassismus auch draußen ernst genommen wird und Sie hier Haltung zeigen können.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen herzlichen Dank, Frau Kollegin Demirel. – Ich darf den nächsten Redner aufrufen. Es ist der Abgeordnete Josef Schmid von der CSU-Fraktion. Bitte schön, Herr Abgeordneter Schmid.

Josef Schmid (CSU): Sehr verehrte Kolleginnen und Kollegen! Wir haben den Gesetzentwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hier schon in der Ersten Lesung debattiert. Wir haben uns jetzt in den Fachausschüssen Gedanken gemacht, haben diskutiert, zuletzt auch noch in der Schlussberatung im Verfassungs- und Rechtsausschuss. Jetzt haben wir hier die Zweite Lesung.

Ich kann Ihnen sagen, dass auch die Diskussionen nicht dazu geführt haben, dass wir davon überzeugt sind, dass wir ein Erfordernis für ein Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz haben. Es gibt zum einen kein Umsetzungsdefizit bei europäischen Richtlinien und zum anderen auch keinen weiteren Regelungsbedarf. Das möchte ich Ihnen gerne noch mal kurz darstellen.

Die öffentliche Hand ist unmittelbar an die Grundrechte gebunden. Nach Artikel 3 Absatz 3 unseres Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland darf niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Auch wegen einer Behinderung darf niemand benachteiligt werden.

Diese im Grundgesetz und im Übrigen auch in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Diskriminierungsverbote beschränken sich nicht auf bestimmte Regelungsbereiche, sondern missbilligen es ganz grundsätzlich, wenn Personen durch staatliches Handeln diskriminiert werden. Auf Verstöße hiergegen durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes kann durch Disziplinarmaßnahmen oder arbeitsrechtliche Sanktionen nach der bestehenden Rechtslage hinreichend reagiert werden. Es besteht ein effektives Sanktionsregime im Rahmen der Staatshaftung. Bei rechtswidrigem staatlichen Handeln, auch durch Landesbeamte, gilt § 839 BGB in Verbindung mit Artikel 34 des Grundgesetzes, der Amtshaftungsanspruch, der Amtspflichtverletzungen mit einer Schadensersatzpflicht sanktioniert. Zur Pflicht jedes Amtsträgers gehört es, sein Amt sachlich und unparteiisch im Einklang mit den Forderungen von Treu und Glauben und guter Sitte auszuüben und die Grundrechte zu beachten.

Ungerechtfertigte Diskriminierungen stellen natürlich schon heute Amtspflichtverletzungen dar. Sie können Schadensersatzansprüche auslösen, einschließlich des Ersatzes immaterieller Schäden, zum Beispiel bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

Den Bedarf, daneben einfachgesetzlich etwas festzuschreiben, wie es der Gesetzentwurf der GRÜNEN vorsieht, sehen wir eben nicht. Es ist auch so, dass wir im Bereich des Arbeitslebens – weil ich jetzt Amtsträger angesprochen habe – und in bestimmten Bereichen des Zivilrechts ebenfalls schon Regelungen haben, die entsprechend wirken. Wir haben das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das ist ein umfangreicher Schutz vor Benachteiligung einschließlich flankierender Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen sowie auch Beweiserleichterungen. Dem sind neben den privaten auch öffentliche Dienst- und Arbeitgeber unterworfen.

Wenn wir jetzt mal den Bereich der Lohndiskriminierungen ansehen, stellen wir fest, wir haben hier ein Entgelttransparenzgesetz, das auch wiederum zusätzlich für den öffentlichen Bereich gilt und entsprechende Regelungen vorsieht. Wir haben also wirklich auf nationaler Ebene die EU-Vorgaben umgesetzt, die entsprechenden Richtlinien sind seit mehr als 15 Jahren in Kraft.

Das ist der eine Bereich. Der zweite Bereich umfasst die Frage, ob es darüber hinaus weitergehenden Regelungsbedarf gibt. Den sehen wir eben auch nicht, weil wir genau mit diesen Vorschriften gut hinkommen. Wir haben ja darüber hinaus auch noch Einrichtungen. Wir haben das bei der Ersten Lesung auch schon gesagt: Man denke zum Beispiel an den ganzen LGBTIQ-Bereich. Hierfür haben wir in Bayern die Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. Wir haben bayernweite Fortbildungen. Wir haben Informations-, Kommunikations- und Vernetzungsplattformen und auch die regionalen Beratungsstellen in Landshut, Augsburg und Nürnberg.

Ich sage es noch mal: Ihr Gesetz sieht auch Dinge vor, die so einfach nicht hinnehmbar sind. Wir haben schon darüber diskutiert, und es hat sich für mich auch keine an-

dere Sichtweise ergeben. Eine Beweislastumkehr, wie sie Ihr Gesetzentwurf vorsieht, ist für mich eine Pauschalverdächtigung sämtlicher Beamtinnen und Beamten, sämtlicher Einrichtungen, sämtlicher Institutionen. Das ist nicht in Ordnung. Denn der Regelfall ist der – auch wenn Diskriminierungen leider immer wieder vorkommen –, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, der amtlichen Stellen, der Regierungsstellen, der nachgeordneten Behörden natürlich im Bewusstsein der Einhaltung unserer Grundrechte handeln. Das ist doch der Regelfall. Eine Beweislastumkehr ist ein Pauschalverdacht. Das ist schlimm an dieser Regelung.

Meines Erachtens braucht es aber darüber hinaus auch keine Ombuds- und Landesantidiskriminierungsstelle, wie der Gesetzentwurf es vorsieht, weil wir eben beispielsweise die Polizei haben, weil wir eine Vielzahl von Möglichkeiten haben, zum Beispiel bei sozialen Diensten, bei Beratungsverbänden – ich habe vorher ja auch schon einige zitiert –, dass Betroffene hingehen und sich dann auch die entsprechenden Beratungen einholen.

In dem Fall, den Sie, sehr geehrte Frau Kollegin Demirel, geschildert haben, ist es ja so, dass das auch passiert ist.Sie haben einen bedauerlichen Fall vorgetragen. Dass wir heute schon ausreichenden Grundrechtsschutz haben, heißt ja nicht, dass solche Fälle nicht immer wieder passieren können. Ich glaube aber, dass es in unserem Rechtsstaat dazugehört, auch zumindest ein bisschen Kraft und ein bisschen Selbstbewusstsein – das waren die beiden Begriffe, die Sie genannt haben – aufzubringen, um die jeweils eigenen Rechte einzuklagen und zu verfolgen. Das hätte die Betroffene mit der Stellung eines Strafantrags eben auch machen können.

Dass mit einem Antidiskriminierungsgesetz mehr herausgekommen wäre, als wenn die Dame einen Strafantrag gestellt hätte, wage ich schwer zu bezweifeln. Es gehört auch dazu, dass man seine Rechte verfolgt, dass man etwas tut und ein bisschen Kraft und Selbstbewusstsein aufbringt. Unser Rechtssystem reicht aus, um das, was wir alle nicht wollen, nämlich Diskriminierungen, die leider immer wieder vorkommen, zu verfolgen. Insofern lehnen wir Ihren Gesetzentwurf ab.

(Beifall bei der CSU)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank. – Damit kommen wir zum nächsten Redner. Der nächste Redner ist der Abgeordnete Richard Graupner von der AfD-Fraktion. Herr Abgeordneter, bitte schön.

(Beifall bei der AfD)

Richard Graupner (AfD): Herr Vizepräsident, meine sehr verehrten Damen und Herren! Alle triftigen Argumente, die die einzig mögliche Haltung zu diesem Gesetzentwurf, nämlich dessen Ablehnung, begründen, wurden in der Ersten Lesung und auch hier bereits mehrfach vorgetragen, und zwar sowohl von den Vertretern der Altparteien als auch von der demokratischen Opposition hier im Hause, nämlich von uns.

Um mich kurzzufassen: Ihr Antidiskriminierungsgesetz wäre unverhältnismäßig. Es würde einen enormen bürokratischen und finanziellen Mehraufwand nach sich ziehen – und dies, ohne dass ein erkennbarer Nutzen entstehen würde. Ihr Gesetzentwurf ist vor allen Dingen unverfroren: Sie unterstellen nämlich durch die Forderung der Beweislastumkehr unseren staatlichen Stellen eine Diskriminierungspraxis, die es so in der Realität einfach nicht gibt.

Ihr Gesetz ist zu guter Letzt unnötig, denn es gibt auf allen politischen Ebenen – von der EU bis hinunter zu den Bundesländern – gesetzliche Regelungen, die Diskriminierung bereits jetzt effektiv ahnden; darauf hat der Kollege der CSU eben schon hingewiesen. Gut, wir wissen, dass es eine Standardstrategie auch der Christsozialen ist, unbequeme Oppositionsvorschläge mit der Behauptung abzubügeln, es wäre ja schon alles bestens geregelt, aber in diesem Falle haben sie tatsächlich recht. Wenn man allerdings hört, mit welcher Inbrunst auch ihre Redner den ganzen Schlagwortkatalog linksgrüner Ideologen nachbeten, fragt man sich schon: Wem wollen Sie damit eigentlich imponieren?

(Beifall bei der AfD)

Die Members der woken Weltverbesserungsblase wählen auch weiterhin mit Sicherheit das grüne Original und kein schwarzes – verzeihen Sie mir den Ausdruck – Plagiat. So mancher Ihrer konservativen Wähler aber wird sich fragen, ob man wirklich jeder auch noch so queren oder auch verqueren sexuellen und politischen Obskurität hinterherhecheln muss. Er wird hoffentlich erkennen, dass die einzige Partei, die heute noch die Interessen der Menschen mit einer gesunden, realistischen und lebensrichtigen Weltsicht vertritt, die AfD ist.

(Beifall bei der AfD – Zuruf)

Jetzt noch ein Wort in Richtung der GRÜNEN. Wenn Frau Demirel in der Ersten Lesung meinte, unsere Fragen nach politischer Diskriminierung mit einem schnoddrigen "Thema verfehlt" abbügeln zu müssen, kann ich Ihnen nur sagen: Mit diesem unsäglichen Verhalten haben Sie die Wirkung verfehlt. So einfach kommen Sie uns nicht davon. Darum möchte ich an dieser Stelle noch einmal ganz klar herausstellen: Die GRÜNEN präsentieren sich zwar gerne als Antidiskriminierungspartei, aber sie diskriminieren selbst, was das Zeug hält.

(Zuruf der Abgeordneten Gülseren Demirel (GRÜNE))

Sie unterscheiden nur fein säuberlich zwischen Diskriminierungen, die strengstens verboten sind, und solchen, die dann schon irgendwie in Ordnung gehen.

(Zuruf)

Wenn Sie also wirklich gegen Diskriminierung vorgehen wollen, betreiben Sie erst einmal in Ihrem eigenen Lager ein wenig politische Bildungsarbeit. Klären Sie Ihre Anhängerschaft auf, dass penetrante Verleumdungen gegen die AfD genau das sind, was Sie ständig beklagen, nämlich Diskriminierung und Stigmatisierung des politischen Gegners.

(Beifall bei der AfD – Zurufe)

Klären Sie darüber auf,

(Zurufe)

dass es diskriminierend ist, Kritiker staatlicher Grundrechtseinschränkungen und Skeptiker experimenteller Massenimpfungen pauschal als Schwurbler und Verschwörungstheoretiker auszugrenzen. Klären Sie auf, dass es diskriminierend ist, Menschen als Befürworter mutmaßlicher Kriegsverbrechen zu verdächtigen, nur weil denen Ihr wundersamer Wandel von einer pazifistischen Frieden-schaffen-ohne-Waffen-Sekte hin zu fanatischen Waffenexporteuren suspekt vorkommt.

(Beifall bei der AfD – Zurufe)

Das sind die realen Diskriminierungen, die Sie benennen, anprangern und auch bekämpfen sollten. Ihr Gesetzentwurf jedenfalls ist ideologischer Unfug, den kein Mensch braucht und den wir ablehnen.

(Beifall bei der AfD)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank, Herr Abgeordneter. – Ich darf damit zum nächsten Redner kommen; das ist der Vizepräsident Alexander Hold von den FREIEN WÄHLERN. Herr Kollege, bitte schön.

Alexander Hold (FREIE WÄHLER): Herr Präsident, meine Damen und Herren! Von der Propaganda zu den Fakten: Jede noch so kleine Diskriminierung ist natürlich ein Nadelstich gegen die Persönlichkeit der diskriminierten Person und ein Verstoß gegen unsere Verfassungsgrundsätze. Natürlich sind wir daher alle aufgefordert, uns gegen jegliche Form von Diskriminierung zu wenden – egal aus welchen Gründen, egal in welcher Intensität und in welcher Ausprägung.

Das tun wir aber bereits. Viele von uns tun das, auch viele von uns hier in ihrer täglichen Arbeit, viele ehrenamtlich in ihrem Engagement, aber auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Hand bei ihrer täglichen Arbeit, manche ganz neben-

bei, und bei manchen ist es sogar der Kern der Arbeit. Ich möchte dabei durchaus auch die Arbeit erwähnen, die in Kitas und Schulen geleistet wird. Auch da wird schon ganz intensiv gearbeitet.

(Zuruf)

Ich möchte dafür explizit Erzieherinnen und Erziehern sowie der gesamten Schulfamilie an dieser Stelle danken.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Selbstverständlich ist die Verwaltung, die öffentliche Hand, an Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes gebunden, der eben jede Benachteiligung und Diskriminierung verbietet. Wir wissen alle: Ein Verbot ist nur wirksam, wenn es wirkungsvolle Sanktionen gibt. Die gibt es, und zwar auf der richtigen Ebene: Gegen jeden einzelnen Beschäftigten der öffentlichen Hand, der diskriminierend tätig wird, können dienst– und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen verhängt werden. Natürlich kann man gegen jeden Diskriminierenden strafrechtlich und zivilrechtlich vorgehen; aus meiner Sicht ist das auch der richtige Weg.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Natürlich gibt es auch Möglichkeiten über die Amtshaftung und die Möglichkeit, bei Amtspflichtverletzungen Schadensersatz zu fordern. Sanktionen gegen das persönliche Fehlverhalten sind der richtige Weg, aber nicht eine abstrakte Haftung des Staates völlig unabhängig von seiner Verantwortlichkeit. Sie sorgen für eine Bevormundung sowie für Bürokratie und relativieren dadurch letztlich auch persönliches Fehlverhalten. Sie ignorieren auch die intensive präventive Vorleistung der öffentlichen Hand gegen jegliche Diskriminierung.

Ein Schutz vor Benachteiligung direkt gegenüber der jeweiligen Organisation kann allenfalls dort sinnvoll sein, wo konkret Verantwortliche kaum greifbar sind, wie zum Beispiel bei anonymisierten Massengeschäften oder auch im Arbeitsleben, aber genau

dort gilt schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wie eben auch für den öffentlichen Dienst und für öffentliche Arbeitgeber. Es gibt also keine Regelungslücke.

Wo Männer immer noch besser bezahlt werden als Frauen, greift das Entgelttransparenzgesetz, und zwar auch für die öffentliche Hand; auch da gibt es also keine Regelungslücke. Nicht zuletzt bietet das Bayerische Gleichstellungsgesetz wirkungsvollen Schutz gegen Diskriminierung bei der öffentlichen Hand aufgrund des Geschlechts, und nicht nur das: Da ist sogar mehr drin, als Ihr Gesetz überhaupt leisten will, nämlich eine aktive Förderung des Frauenanteils und der Chancengleichheit, und zwar bei allen drei Gewalten und auf allen Ebenen in Bayern. Auch da gibt es also keine Lücke. Dasselbe gilt bei Behinderung über das Behindertengleichstellungsgesetz; auch da gibt es keine Lücke.

Wenn Sie zusätzlich für den Schadensersatzanspruch bei Diskriminierung durch öffentliche Stellen in Artikel 8 eine Vermutungsregelung vorsehen, wie Sie sie nennen, schießen Sie weit über das Ziel hinaus. So etwas ist allenfalls dort ein gangbarer Weg, wo ein Fehlverhalten naheliegt und der Geschädigte kaum Möglichkeiten hat, das nachzuweisen. Bei dem Fall, den Sie heute geschildert haben, ist es doch nicht daran gescheitert, sondern letztlich an dem Willen, Recht durchzusetzen. Überall da, wo jemand sein Recht will, muss er es eben auch durchsetzen.

Wenn Sie das Ganze Beweiserleichterung nennen, ist das nur die halbe Wahrheit, denn es reicht ja aus, glaubhaft zu machen, es reicht eine eidesstattliche Versicherung. Der Staat muss dann das Gegenteil beweisen. Die Anforderungen daran sind viel strenger als an das Glaubhaftmachen. Das ist letztlich so etwas wie eine Beweislastumkehr. Dieses grundsätzliche Misstrauen gegen alle öffentlichen Stellen finde ich ganz und gar nicht in Ordnung – ganz abgesehen von den praktischen Folgen: Wenn Ihr Entwurf Gesetz würde, würde sich wahrscheinlich in sensiblen Bereichen und Angelegenheiten gar kein Sachbearbeiter mehr trauen, sich alleine mit einem Bürger zu unterhalten.

Darüber hinaus hat Ihr Gesetzentwurf zum Inhalt, eine Antidiskriminierungsbürokratie inklusive Ombudsstelle usw. einzurichten. – Also, ganz ehrlich: Das ist noch mal nur Misstrauen. Alle Behörden sollen ein Antidiskriminierungskonzept entwerfen und das auch leben. Den weiteren Vollzug trauen Sie den Behörden aber nicht mehr zu.

Es gibt bereits ein breites Angebot an Beratungs- und Koordinierungsstellen. Natürlich müssen wir uns gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus und Menschenfeindlichkeit stellen. – Das Ziel ist ehrenwert. Ihr Weg zum Ziel ist aber nur bürokratisch. Sie schaffen zusätzliche Strukturen, zusätzliche Stellen, zusätzliche Bürokratie. Das Ganze ist auch sperrig und im Grunde von Misstrauen und Generalverdacht gegen die Mitarbeiter der öffentlichen Hand getragen – was eben so herauskommt, wenn man Gesetzentwürfe vom Land Berlin abschreibt, meine Damen und Herren.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

Sie tun so, als würden der Staat und seine Bediensteten Nachhilfe in Sachen Diskriminierung brauchen. – Wir brauchen das nicht, genauso wenig wie Ihr Gesetz.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank, Herr Vizepräsident. – Bevor ich den nächsten Redner aufrufe, möchte ich noch die Ergebnisse der beiden Wahlen von vorhin bekannt geben.

An der Wahl eines Mitglieds für das Parlamentarische Kontrollgremium haben 157 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war 1 Stimme. Auf Herrn Holger Dremel entfielen 147 Stimmen. 4 Abgeordnete stimmten mit Nein. 5 Abgeordnete haben sich ihrer Stimme enthalten. – Ich stelle fest, dass Herr Kollege Holger Dremel zum Mitglied des Parlamentarischen Kontrollgremiums gewählt worden ist und gratuliere hierzu.

(Beifall)

Ich gebe auch gleich das Ergebnis der zweiten Wahl bekannt; das war die Wahl des Vorsitzenden des Maßregelvollzugsbeirats unter Tagesordnungspunkt 5 b. 156 Abgeordnete haben an der Wahl teilgenommen. 1 Stimme war ungültig. Auf Herrn Andreas Lorenz entfielen 138 Stimmen. Mit Nein stimmten 12 Abgeordnete. 5 Abgeordnete haben sich ihrer Stimme enthalten. – Ich stelle fest, dass Herr Andreas Lorenz zum Vorsitzenden des Maßregelvollzugsbeirats der kbo-Isar-Amper-Klinikum gGmbH, Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie Taufkirchen (Vils) gewählt worden ist. Glückwunsch auch an ihn. Auch dieser Tagesordnungspunkt ist damit erledigt.

Herr Kollege Arnold, jetzt haben Sie am Rednerpult ein bisschen warten müssen; dafür haben Sie jetzt das freie Wort. Bitte schön.

Horst Arnold (SPD): Liebe Kolleginnen und Kollegen! Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Wer die Grenzen nur strafrechtlich ziehen will, wird der Würde, den Gedanken und der Gefühlswelt der Betroffenen eigentlich nicht gerecht. Es sind Menschen, die sich ungerecht behandelt fühlen, schlecht behandelt fühlen. Auf diese Befindlichkeiten müssen sich alle ernsthaft einstellen.

Dieses Thema ist nicht zuletzt in jüngster Zeit durch eine unglückliche Veröffentlichung der Integrationsbeauftragten zum Vorschein gekommen. Es ist immer entscheidend, welche Nachricht ich – auch möglicherweise in bester Absicht – sende und wie der Empfänger diese aufnimmt. Der Umgang mit Diskriminierung ist deswegen nicht nur eine Frage für die Regierung und das Parlament, sondern auch eine Angelegenheit der Zivilgesellschaft. Ich bin wie meine Fraktion der Ansicht, dass es keine verschlossenen Türen geben darf. Wenn sich bei uns ein Mensch diskriminiert fühlt, dann muss er sich dagegen wehren können.

(Beifall bei der SPD)

Ein Antidiskriminierungsgesetz ist deswegen durchaus ein richtiger Weg. Wir haben dies als Fraktion im Bayerischen Landtag bereits länger gesehen und sind in der Praxis zu der Erkenntnis gekommen, dass Integrationsbeiräte in allen Kommunen, Land-

kreisen, aber auch in den Bezirken einzurichten sind. Wir wollen einen bayerischen Beauftragten für Vielfalt, gewählt vom Bayerischen Landtag und ihm verantwortlich. Auf Bundesebene wollen wir die Antidiskriminierungsstelle stärken und eine Modernisierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durchführen. In Bayern geht es hier also darum, dass das Antidiskriminierungsverfahren kultiviert wird. Das Verfahren muss man aber schon hinterfragen.

Es ist schon angesprochen worden: Sie sprechen von einer Beweislastumkehr. Das ist keine Diskussion von Diskriminierten und Diskriminierern auf Augenhöhe, weil es in diesem Zusammenhang um eine generelle Misstrauenskundgabe gegenüber einer Behörde geht. Uns missfällt das, weil wir davon ausgehen, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst das im Regelfall nicht verdienen.

Ein weiterer Punkt, der nicht bearbeitet bzw. abschließend beantwortet worden ist, ist das von Ihnen vorgesehene Verbandsklagerecht gegen Diskriminierungen. Meine Damen, meine Herren, wenn Verbandsklagerecht und Beweislastumkehr zusammenkommen, dann erzeugt das – sowohl in der Verwaltung als auch bei den Gerichten – durchaus gewisse Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung. Das ist ein Punkt, der nicht zu Ende gedacht worden ist. Wer in einem solch wichtigen Bereich einen Gesetzentwurf als thematischen Aufschlag macht, der sollte – zumindest im Dienste des Anliegens – nicht nur die Überschrift oder die Schlagzeile im Sinn haben; er sollte auch die Folgen, die Praktikabilität und insbesondere auch die Akzeptanz bedenken. Deshalb ist auch die von Ihnen geforderte Antidiskriminierungsbürokratie und zusätzliche Verwaltung anzusprechen. Wir kennen unsere Verwaltung. Aus meiner Sicht gibt es keinen sachlichen Grund dafür, warum das von Ihnen vorgesehene Instrumentarium nicht bei der inneren Verwaltung anzusiedeln ist. Sie schaffen ein zusätzliches neues Instrument, eine Antidiskriminierungsbehörde. Aus meiner Sicht ist das in diesem Zusammenhang nicht gut durchdacht.

Aus unserer Sicht ist ein Gesetz gut, das Menschen vor Diskriminierung durch Behörden schützt, ohne dass damit der öffentliche Dienst unter Generalverdacht gestellt

wird. Eigentlich ist die Festlegung und Normierung eines Generalverdachtes auch schon per se ein Diskriminierungsakt, für den es keinen richtigen sachlichen Grund gibt.

(Zuruf)

Wir sind für das Anliegen, werden uns in diesem Fall aufgrund der Durchführung aber enthalten.

(Beifall bei der SPD)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Würden Sie bitte noch am Rednerpult bleiben? – Es gibt eine Zwischenbemerkung des Kollegen Adjei von den GRÜNEN. Bitte schön, Herr Kollege.

Benjamin Adjei (GRÜNE): Lieber Kollege Arnold, ich finde es echt schwierig. Ich bin von euch als SPD wirklich ein bisschen enttäuscht. Ich kann verstehen, dass von der Regierung, von CSU und von FREIEN WÄHLERN immer wieder das Thema Generalverdacht angesprochen wird. Diese machen und fordern überall Massenüberwachung. Wir sind es gewohnt, dass dann der Generalverdacht ausgerechnet beim Thema Diskriminierung keine Rolle spielt. Bei Ihnen wundert es mich aber schon.

Sie reden davon, dass der Gesetzentwurf allgemeines Misstrauen gegen die Behörden enthält. Sprechen Sie doch mal mit Betroffenen, die regelmäßig von der Polizei kontrolliert werden, regelmäßig in Bewerbungsgesprächen und Ähnlichem, übrigens auch im öffentlichen Dienst und dergleichen, abgelehnt werden. Schauen Sie sich doch die Quoten an.

Ich finde es – ehrlich gesagt – ziemlich unter der Gürtellinie, sich dann von Ihnen anhören zu müssen, wir hätten einen Generalverdacht und generelles Misstrauen gegenüber den Behörden. Die Betroffenen haben ein Misstrauen gegenüber der Verwaltung. Sie haben ein Misstrauen gegenüber der Polizei genau aus diesen Gründen. Es wird verharmlost.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Es heißt immer, es sei überhaupt kein Problem. Es braucht aber eine gesetzliche Grundlage, um den Menschen, die hier betroffen sind, Hilfe zu leisten.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank. – Herr Abgeordneter, ich bitte um Antwort.

Horst Arnold (SPD): Ich wende mich nicht gegen eine gesetzliche Grundlage. Diskriminierung ist aber, wie ich bereits erwähnt habe, immer eine Frage des Einzelfalls und des Einzelgefühls. Wenn man in diesem Zusammenhang grundsätzlich sagt, alles, was mich von öffentlicher Seite möglicherweise belastet, muss ich nur glaubhaft machen, um damit einen Prozess in Gang zu setzen, bei dem viele andere dann beweisen müssen, dass es nicht so war, dann ist das rechtsstaatlich einfach zweifelhaft. Es geht nicht darum, dass ich in irgendeiner Art und Weise unter der Gürtellinie generalisiere und pauschalisiere; es ist jeder Einzelfall anzuschauen.

Auf Augenhöhe fange ich damit an, dass ich mich als Bürger oder Bürgerin beschwere und von der Verwaltung einen entsprechenden Bescheid bekomme.

(Zuruf der Abgeordneten Gülseren Demirel (GRÜNE))

Ich kenne natürlich Fälle von Diskriminierung. Das wird doch aber nicht besser, wenn Sie in dem Zusammenhang zum einen eine Regelung aus Berlin auf das Flächenland Bayern übertragen wollen, zum anderen aber feststellen, dass in Berlin davon gerade einmal 431 Fälle umgesetzt worden sind. Da geht es doch um die Schlagzeile und die Methode und nicht um das, was normalerweise dahintersteckt.

(Beifall bei der SPD – Zuruf der Abgeordneten Gülseren Demirel (GRÜNE))

Erster Vizepräsident Karl Freller: Herr Abgeordneter, vielen Dank. – Ich komme damit zum nächsten Redner, möchte aber noch einen Hinweis geben. Es gibt immer

wieder Meldungen für Zwischenbemerkungen, während ein Redner eine vorhergehende Zwischenbemerkung beantwortet. Man kann sich nur bei der ersten Rede des Redners zu einer Zwischenbemerkung melden, nicht bei seinen Antworten auf andere Zwischenbemerkungen.Das wollte ich nur einmal gesagt haben, weil immer wieder Meldungen und dann Beschwerden kommen, ich würde Sie nicht aufrufen. Meldungen für Zwischenbemerkungen sind nur bei der ersten Rede möglich. – Jetzt hat aber der Kollege Martin Hagen, Fraktionsvorsitzender der FDP, das Wort. Bitte schön, Herr Kollege Hagen.

Martin Hagen (FDP): Herr Präsident, meine Damen und Herren! Es ist ja schon viel Richtiges gesagt worden. Die Kolleginnen und Kollegen der GRÜNEN sollten es sich vielleicht auch zu Herzen nehmen, wenn nicht nur erwartbarerweise Konservative und die von Rechtsaußen, sondern auch Liberale und Sozialdemokraten Probleme mit diesem Gesetzentwurf hier haben, wenn auch Liberale und Sozialdemokraten sagen, sie würden das Problem, dass es Diskriminierung natürlich nicht nur im privaten Bereich, sondern auch im Bereich der Träger öffentlicher Gewalt gebe, erkennen, die Instrumente seien aber einfach ungeeignet und aus rechtsstaatlicher Sicht hochgradig problematisch.

Man kann noch so oft sagen, es gebe einen pauschalen Generalverdacht gegen bestimmte ethnische Gruppen, was einen Pauschalverdacht gegen die Träger staatlicher Gewalt rechtfertige. Ein Unrecht mit einem anderen Unrecht zu vergelten, macht es einfach nicht besser.

(Beifall bei der FDP)

In Deutschland gilt erst einmal die Unschuldsvermutung. In Ihrem Gesetzentwurf steht eine Vermutungsregel zulasten der Träger öffentlicher Gewalt; das können Sie nicht wegdiskutieren. Das ist ein Systembruch. Natürlich ist es ein Generalverdacht zu sagen, es müsse ein Verdacht glaubhaft gemacht werden; das reiche schon, und schon sei der Träger staatlicher Gewalt derjenige, der seine Unschuld beweisen

müsse. Das gibt es in Deutschland nicht, und das sollten wir auch in Deutschland nicht in Gesetzesform gießen. Wenn wir das kritisieren, bedeutet das nicht, dass wir das Problem negieren. – Das war ja auch schon hier bei der ersten Debatte in der Ersten Lesung Ihr Einwurf, Herr Adjei. Wir erkennen an, dass es ein Problem gibt, aber diese Lösung ist eben die falsche. Aus diesem Grund können wir Ihrem Gesetzentwurf auch nicht zustimmen.

Über dieses Problem der Unschuldsvermutung hinaus, die durch Ihren Gesetzentwurf ausgehebelt wird, sehen wir drei weitere Probleme: Das eine ist das Antidiskriminierungskonzept für Behörden, das zwar gut gemeint ist, aber heruntergebrochen bis zur kleinsten Behörde vor Ort einen enormen bürokratischen Aufwand erzeugen würde, der wahrscheinlich auch nur mit zusätzlichen Personalstellen zu stemmen wäre.

Das zweite Problem ist das Verbandsklagerecht in Artikel 9 bis 11, ein Instrument, mit dem Deutschland – ich sage einmal – in der Vergangenheit zweifelhafte Erfahrungen gemacht hat, wenn wir an Abmahnvereine wie die Deutsche Umwelthilfe denken; es ist fraglich, ob wir das in weiteren Bereichen implementieren möchten.

(Zurufe von den GRÜNEN)

Auch die in Artikel 16 ff. genannte Landesantidiskriminierungsstelle ist sicherlich ein gut gemeintes Instrument, aber eines, das mit 10 Millionen Euro eben doch einen enormen Mehraufwand für die Staatskasse bedeutet, der gerade in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten schwer zu rechtfertigen ist. – Wir werden uns enthalten.

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank. Bitte bleiben Sie am Rednerpult, Herr Kollege. – Es sind zwei Meldungen zu Zwischenbemerkungen eingegangen. Die erste kommt von Frau Demirel. Frau Abgeordnete Demirel, bitte.

Gülseren Demirel (GRÜNE): Herr Kollege Hagen, ich bin auch bei Ihnen erstaunt. Beweislastumkehr gibt es schon in unserem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Da

gab es auch diese Stimmen, aber es hat sich gezeigt, dass das Gesetz wunderbar funktioniert. Das ist also nicht unsere Erfindung mit unserem Gesetzentwurf.

Das andere betrifft die Verbandsanhörung, die es auch beim Tierschutz gibt. Wir haben ganz viele Gesetze, bei denen es Verbandsanhörungen gibt. Daher verstehe ich das Unverständnis nicht.

Zuallerletzt: Wenn Sie in der Sache überzeugt gewesen wären, dann hätten Sie auch Änderungsanträge stellen können. Wir haben nicht gesagt, dass Sie unserem Gesetzentwurf eins zu eins zustimmen müssen. Natürlich kann es sein, dass wir etwas fordern, das nicht in Ihrem Sinne ist, aber darüber kann man ja im Rahmen eines Änderungsantrags oder eines konstruktiven Vorschlags diskutieren und ein Ergebnis finden. Aus diesem Grund nehme ich diese Kritikpunkte von Ihnen und auch vorher von der SPD nicht ernst; wenn Sie in der Sache überzeugt wären, dann hätte man einen konstruktiven Weg gefunden.

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank. – Bitte schön.

Martin Hagen (FDP): Frau Kollegin Demirel, ob Sie die Kritikpunkte ernst nehmen oder nicht, das ändert nichts daran, dass sie von unserer Seite her einer Zustimmung im Weg stehen. Damit findet der Gesetzentwurf keine Mehrheit. Wenn ein Gesetzentwurf von Rechtsaußen bis hin zur Sozialdemokratie nicht zustimmungsfähig ist, dann kann man sich an die eigene Nase fassen oder auf die anderen zeigen. Ob das klug ist, müssen Sie selbst beantworten.

(Beifall bei der FDP sowie des Abgeordneten Bernhard Pohl (FREIE WÄHLER))

Zum Thema Verbandsklagerecht erkläre ich Ihnen gerne den Unterschied. Ein Tier kann nicht klagen. Deshalb gibt es ein Verbandsklagerecht, damit ein Verband für das Tier klagen kann.

(Zuruf der Abgeordneten Gülseren Demirel (GRÜNE))

– Ja, da lachen Sie. Das ist der Grund; ich erkläre es Ihnen gerne. Wenn Sie zuhören, verstehen Sie es vielleicht. – Ein Tier kann nicht klagen. Die Natur kann nicht klagen. Aus dem Grund hat der Gesetzgeber in diesen Bereichen ein Verbandsklagerecht geschaffen. Ein Mensch kann aber selbst klagen. Deswegen braucht er keine NGO, die das für ihn tut. Aus diesem Grunde hat das Verbandsklagerecht an dieser Stelle keinen Sinn.

(Beifall bei der FDP)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank. Bitte bleiben Sie noch. – Während Ihrer ersten Rede kam noch rechtzeitig eine Meldung zur Zwischenbemerkung des Vizepräsidenten Alexander Hold.

Alexander Hold (FREIE WÄHLER): Herr Kollege Hagen, ich habe mich gemeldet, weil ich genau diese falsche Argumentation der Kollegin Demirel erwartet habe.

(Heiterkeit des Abgeordneten Martin Hagen (FDP))

Es ist schlicht und einfach nicht richtig zu sagen, sie hätten die Beweislastumkehr nicht erfunden. Tatsache ist, dass im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz immerhin gefordert wird, dass im Streitfall eine Partei Indizien vorlegt, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Sie muss Indizien bringen, während es in diesem Gesetzentwurf ausreicht, es glaubhaft zu machen. Glaubhaftmachen kann man schlicht und einfach mit einer eidesstattlichen Erklärung. Das heißt: Es wird dramatisch weniger verlangt und bedeutet im Grunde eine deutlich schwierigere Position der öffentlichen Hand, letzten Endes aus einer Haftung herauszukommen. Das, was noch über das schon in Berlin Verpfuschte hinausgeht, ist tatsächlich auf dem Mist der GRÜNEN hier in Bayern gewachsen.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Martin Hagen (FDP): Herr Kollege Hold, ich habe in diesem Parlament ja schon viel erlebt. Dass sich aber jemand in Vorahnung einer Zwischenbemerkung einer Kollegin

bereits selbst zur Zwischenbemerkung meldet, um diese zu beantworten: Chapeau! Wirklich toll!

(Heiterkeit bei den FREIEN WÄHLERN, der FDP sowie Abgeordneten der CSU)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Ich darf den frischberufenen Staatssekretär im Innenministerium, Sandro Kirchner, ans Rednerpult bitten. Sehr verehrter Herr Staatssekretär, Sie haben das Wort.

Staatssekretär Sandro Kirchner (Inneres, Sport und Integration): Sehr geehrter Herr Präsident, werte Kolleginnen und Kollegen! In den verschiedenen Reden und Beiträgen ist schon sehr viel zu diesem Gesetzentwurf eingebracht und ganz klar festgestellt worden, dass der Gesetzentwurf der GRÜNEN sehr auf dem Gesetzentwurf der links-grünen Regierungsfraktion in Berlin aus dem Jahr 2020 fußt. Natürlich ist das Anliegen, dem Schutz vor Diskriminierung und Ausgrenzung nachzukommen und Diskriminierung entgegenzuwirken, in erster Linie schon richtig und auch wichtig, aber wir haben jetzt aufgezeigt bekommen, dass der Gesetzentwurf nicht der richtige Weg dahin ist.

Es ist unstrittig, dass Diskriminierung in jeder Form inakzeptabel ist und wir ihr als Rechtsstaat mit all den uns zur Verfügung stehenden Mitteln natürlich energisch entgegentreten müssen. – Aber, Frau Demirel, Sie haben vorhin gesagt, der Freistaat Bayern und das Innenministerium mache nie Veranstaltungen und habe nie irgendwelche Berührungspunkte mit Menschen, die diskriminiert würden. Ich kann mich erinnern und habe ein Déjà-vu aus einer der letzten Plenarsitzungen, als wir miteinander eine Auseinandersetzung hatten. Da sagten Sie, Sie hätten noch nichts gehört. Jetzt haben Sie wieder etwas festgestellt, was nicht richtig ist. Erst gestern war aber zum Beispiel Herr Dr. Schuster als Präsident des Landesverbandes der Israelitischen Kultusgemeinden in Bayern in der Kabinettssitzung zugegen, um genau über diese Punkte zu reden. Der Freistaat Bayern und insbesondere die Staatsregierung kommen dieser Verantwortung sehr nach, werden ihr gerecht und greifen entsprechende Themen auf.

Aber Rassismus sowie Antisemitismus zu verhindern und fremdenfeindlichen Entwicklungen entgegenzuwirken, ist nicht nur Aufgabe des Staates, wie wir sie heute hier immer wieder diskutieren, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Da ist jeder von uns, wie wir hier sitzen oder draußen in der Gesellschaft aktiv sind, gefordert, dem entgegenzuwirken. Noch einmal: Der von Ihnen eingebrachte Gesetzentwurf ist in dieser Form auf keinen Fall richtig, und es hat mich ein Stück weit auch gewundert, dass sich Herr Kollege Hagen und seine Fraktion nur enthalten; eigentlich müsste er dagegen stimmen.

(Martin Hagen (FDP): Wir lehnen ihn ab!)

– Okay, er stimmt inzwischen auch dagegen. Es ist eigentlich überflüssig, dieses Thema in diesem Gesetzentwurf anzugehen.

Es ist ganz klar festzustellen: Nach jetziger Gesetzeslage ist Diskriminierung bei uns jetzt schon unzulässig, und es gibt bereits einen effektiven Sanktionskatalog – in öffentlichen Bereichen sowieso – und disziplinarische Maßnahmen, die der Kollege Schmid eindrucksvoll aufgezeigt hat. Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung wird in den bayerischen Behörden heute schon beachtet. In Artikel 3 des Grundgesetzes und in Artikel 118 der Bayerischen Verfassung ist ganz fest verankert, dass eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen oder auch Behinderung nicht erfolgen darf – ich sage einmal, das darf keine Rolle spielen und muss sehr neutral gesehen und gehandhabt werden.

Man kann an dieser Stelle hier im Bayerischen Landtag ganz klar feststellen, dass der Schutz vor Diskriminierung in Bayern Verfassungsrang hat, also nicht eine Worthülse ist, sondern tatsächlich in der Bayerischen Verfassung niedergeschrieben ist und damit ein Fundament hat. Da stellt sich, wenn man die Debatte hört, die Frage – wir haben es in der Ersten Lesung schon besprochen –, wofür dann überhaupt zusätzlich

eine einfachgesetzliche Normierung notwendig ist, die das ganz offensichtlich nicht ganz erschließen kann. Es ist schon spannend, Frau Demirel.

Zu der Vermutungsregelung. Kollege Arnold, wir sind nicht oft einer Meinung, aber da bin ich sehr nahe bei Ihnen und bei den Ausführungen, die Sie heute gemacht haben. Die Vermutungsregelung ist fatal und ganz klar abzulehnen. Sie stellt die Verwaltung, die Sicherheitskräfte und die Gerichte unter einen Generalverdacht und führt zur Umkehr der Beweislast. Das ist sehr schwierig, weil dann überwiegend Wahrscheinlichkeiten zur Beweislastumkehr führen. Damit ist es nicht sinnvoll und nicht dazu geeignet, dem Problem entgegenzuwirken. Genau dieser Sachverhalt ist ein ganz klarer Widerspruch zu rechtsstaatlichen Prinzipien. Allein schon deswegen muss man den Gesetzentwurf ablehnen.

Das wäre eine ganz klare Beeinträchtigung der Effektivität der Gefahrenabwehr. Was Kollege Adjei angesprochen hat, bestätigt genau das, was ich an der Stelle sehe, dass damit nämlich die Zurückhaltung der Behörden auf der einen Seite gegeben ist, aber auf der anderen Seite versucht wird, jede Maßnahme der Polizei in den Kontext der Diskriminierung oder Antidiskriminierung zu bringen. In der zurückliegenden Zeit haben wir sehr viele Beispiele, anhand derer wir sehen, dass wir eine einsatzkräftige, schlagkräftige Polizei brauchen, die den Rechtsstaat an dieser Stelle stark vertreten kann, nicht das Gegenteil, dass die Polizei an dieser Stelle geschwächt wird oder ihr Tun in Abrede gestellt wird. Deswegen ein ganz klares Nein an dieser Stelle.

(Beifall bei der CSU – Benjamin Adjei (GRÜNE): Sie haben nicht zugehört!)

Der Gesetzentwurf forciert auch das Verbandsklagerecht. Das hat der Kollege von der FDP schon sehr klar dargestellt, und der Kollege Hold hat es eindrucksvoll bestätigt. Da gibt es überhaupt keinen Bedarf, irgendwelche Dinge zu verändern – eher im Gegenteil: So, wie es organisiert ist, ist es klar strukturiert.

Was die Forderung nach einer Landesantidiskriminierungsstelle betrifft, bin ich ein bisschen verwundert, auch hinsichtlich der Ausführung. Wir stellen fest, dass es be-

reits sechs solcher Stellen in Bayern auf kommunaler Ebene gibt. Es gibt auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die sich darüber hinaus auch mit Forschung und Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt und auseinandersetzt, und einen Internetauftritt, der genau diese Fragestellungen behandelt und Hilfestellungen anbietet, wo jeder zu jeder Zeit nachschauen kann, sich beraten lassen kann und einen roten Leitfaden in die Hand bekommt, um entsprechend seine Belange erfüllt zu bekommen. Das lassen Sie vollkommen unberücksichtigt und wollen stattdessen neue Strukturen schaffen, die Sie im Haushalt noch nicht mal abbilden und absichern können.

Fazit: Dieser Gesetzentwurf, wie er heute in der Zweiten Lesung eingebracht worden ist, ist in vielerlei Hinsicht obsolet. Es ist ganz klar, dass damit die Effektivität der Gefahrenabwehr bei uns außer Kraft gesetzt und in Abrede gestellt wird. Das schafft natürlich Doppelstrukturen.

Das Schlimme: Die staatlichen Institutionen, allen voran die Sicherheitsbehörden und unsere Polizei, werden damit unter Generalverdacht gestellt. Es ist nicht akzeptabel, das auch nur einen Millimeter in diese Richtung zuzulassen. Deswegen empfehlen wir, diesen Gesetzentwurf abzulehnen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Vielen Dank, Herr Staatssekretär. – Meldungen zu Zwischenbemerkungen liegen keine vor. Damit ist die Aussprache zu diesem Tagesordnungspunkt geschlossen.

Ich möchte eine Bemerkung machen. Ich freue mich mit Ihnen, dass keine Glasscheiben mehr das Gespräch mit dem Nachbarn behindern. Allerdings ist der Geräuschpegel, wie wir alle drei am Präsidium jetzt übereinstimmend festgestellt haben, doch erheblich gestiegen.

(Heiterkeit)

Also bitte ich, die Gespräche bei aller Freiheit, sich mit der Nachbarin oder dem Nachbarn unterhalten zu können, auf ein Minimalmaß zu reduzieren oder ganz leise zu flüstern. – Dies für die nächsten Jahre als Weisung in der Hoffnung, dass wir nie wieder Glasscheiben brauchen.

Aber jetzt zur Abstimmung. Es ist der Antrag gestellt worden, dass sie in namentlicher Form erfolgt. Der federführende Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration empfiehlt den Gesetzentwurf zur Ablehnung. Die Abstimmungszeit beträgt drei Minuten und beginnt jetzt zu laufen. Drei Minuten. Bitte schön. Stimmen Sie ab.

(Namentliche Abstimmung von 16:04 bis 16:07 Uhr)

Meine sehr geehrten Damen und Herren, hiermit ist die Abstimmung geschlossen. Wir geben das Ergebnis der Auszählung während der Behandlung des nächsten Tagesordnungspunktes bekannt.

(...)

Erster Vizepräsident Karl Freller: Ich gebe jetzt das Ergebnis der namentlichen Abstimmung zu Tagesordnungspunkt 6, Zweite Lesung des Gesetzentwurfs der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend "Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz", Drucksache 18/18691, bekannt. Mit Ja haben 32 Abgeordnete gestimmt, mit Nein haben 103 Abgeordnete gestimmt, 14 Abgeordnete haben sich der Stimme enthalten. Damit wurde der Gesetzentwurf in Zweiter Lesung abgelehnt.

(Abstimmungsliste siehe Anlage 2)

Abstimmungsliste

zur namentlichen Abstimmung am 11.05.2022 zu Tagesordnungspunkt 6: Gesetzentwurf der Abgeordneten Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel u. a. und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz (BayADG) (Drucksache 18/18691)

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Adelt Klaus			X
Adjei Benjamin	X		
Aigner Ilse			
Aiwanger Hubert			
Arnold Horst			X
Atzinger Oskar		X	
Aures Inge			X
Bachhuber Martin		X	
Prof. (Univ. Lima) Dr. **Bauer** Peter		X	
Bauer Volker		X	
Baumgärtner Jürgen		X	
Prof. Dr. **Bausback** Winfried		X	
Bayerbach Markus		X	
Becher Johannes	X		
Becker Barbara			
Beißwenger Eric		X	
Bergmüller Franz		X	
Blume Markus		X	
Böhm Martin		X	
Bozoglu Cemal	X		
Brandl Alfons		X	
Brannekämper Robert		X	
Brendel-Fischer Gudrun		X	
von **Brunn** Florian			
Dr. **Büchler** Markus			
Busch Michael			X
Celina Kerstin	X		
Dr. **Cyron** Anne			
Deisenhofer Maximilian			
Demirel Gülseren	X		
Dorow Alex		X	
Dremel Holger		X	
Dünkel Norbert		X	
Duin Albert		X	
Ebner-Steiner Katrin		X	
Eck Gerhard		X	
Eibl Manfred		X	
Dr. **Eiling-Hütig** Ute			
Eisenreich Georg			
Enders Susann			
Enghuber Matthias		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Fackler Wolfgang		X	
Dr. **Faltermeier** Hubert		X	
Fehlner Martina			
Fischbach Matthias		X	
Flierl Alexander		X	
Flisek Christian			
Franke Anne	X		
Freller Karl			
Friedl Hans		X	
Friedl Patrick	X		
Fuchs Barbara	X		
Füracker Albert			
Gehring Thomas			
Gerlach Judith		X	
Gibis Max		X	
Glauber Thorsten			
Gotthardt Tobias		X	
Gottstein Eva		X	
Graupner Richard		X	
Grob Alfred		X	
Güller Harald			X
Guttenberger Petra			
Häusler Johann			
Hagen Martin		X	
Prof. Dr. **Hahn** Ingo		X	
Halbleib Volkmar			
Hartmann Ludwig	X		
Hauber Wolfgang		X	
Haubrich Christina	X		
Hayn Elmar	X		
Henkel Uli		X	
Herold Hans		X	
Dr. **Herrmann** Florian		X	
Herrmann Joachim		X	
Dr. **Herz** Leopold			
Dr. **Heubisch** Wolfgang		X	
Hierneis Christian	X		
Hiersemann Alexandra			
Hintersberger Johannes			
Högl Petra		X	
Hofmann Michael			
Hold Alexander		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Holetschek Klaus			
Dr. **Hopp** Gerhard			
Dr. **Huber** Martin			
Huber Thomas		X	
Huml Melanie			
Jäckel Andreas		X	
Dr. **Kaltenhauser** Helmut		X	
Kaniber Michaela			
Karl Annette			X
Kirchner Sandro		X	
Klingen Christian		X	
Knoblach Paul	X		
Köhler Claudia	X		
König Alexander		X	
Körber Sebastian		X	
Kohler Jochen		X	
Kohnen Natascha			X
Krahl Andreas	X		
Kraus Nikolaus			
Kreuzer Thomas		X	
Kühn Harald			
Kurz Sanne	X		
Ländner Manfred		X	
Lettenbauer Eva	X		
Löw Stefan		X	
Dr. **Loibl** Petra		X	
Lorenz Andreas			
Ludwig Rainer		X	
Magerl Roland		X	
Maier Christoph		X	
Mang Ferdinand			
Mannes Gerd		X	
Markwort Helmut			
Dr. **Mehring** Fabian		X	
Dr. **Merk** Beate			
Miskowitsch Benjamin		X	
Mistol Jürgen	X		
Mittag Martin		X	
Monatzeder Hep	X		
Dr. **Müller** Ralph			
Müller Ruth			X
Muthmann Alexander		X	
Nussel Walter			
Dr. **Oetzinger** Stephan		X	
Osgyan Verena	X		
Pargent Tim	X		
Prof. Dr. **Piazolo** Michael			
Pittner Gerald		X	
Plenk Markus			
Pohl Bernhard		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Pschierer Franz Josef			
Radler Kerstin		X	
Radlmeier Helmut		X	
Rauscher Doris			
Regitz Barbara		X	
Reiß Tobias		X	
Riedl Robert		X	
Dr. **Rieger** Franz		X	
Rinderspacher Markus			
Ritter Florian			
Rüth Berthold		X	
Dr. **Runge** Martin	X		
Sandt Julika		X	
Sauter Alfred		X	
Schalk Andreas		X	
Scharf Ulrike			
Schiffers Jan			
Schmid Josef		X	
Schmidt Gabi		X	
Schöffel Martin		X	
Schorer Angelika		X	
Schorer-Dremel Tanja		X	
Schreyer Kerstin		X	
Schuberl Toni	X		
Schuhknecht Stephanie			
Schulze Katharina			
Schuster Stefan			X
Schwab Thorsten		X	
Schwamberger Anna	X		
Dr. **Schwartz** Harald		X	
Seidenath Bernhard		X	
Sengl Gisela	X		
Sibler Bernd		X	
Siekmann Florian	X		
Singer Ulrich		X	
Skutella Christoph		X	
Dr. **Söder** Markus			
Sowa Ursula	X		
Dr. **Spaenle** Ludwig			
Dr. **Spitzer** Dominik		X	
Stachowitz Diana			X
Stadler Ralf		X	
Steinberger Rosi	X		
Steiner Klaus			
Stierstorfer Sylvia		X	
Stöttner Klaus			
Stolz Anna		X	
Straub Karl		X	
Streibl Florian		X	
Dr. **Strohmayr** Simone			X
Stümpfig Martin			
Swoboda Raimund		X	
Tasdelen Arif			X
Taubeneder Walter		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Tomaschko Peter		X	
Trautner Carolina		X	
Triebel Gabriele	X		
Urban Hans	X		
Vogel Steffen		X	
Wagle Martin			
Waldmann Ruth			X
Prof. Dr. **Waschler** Gerhard		X	
Weidenbusch Ernst			
Dr. **Weigand** Sabine	X		
Weigert Roland		X	
Widmann Jutta			
Wild Margit			X
Winhart Andreas		X	
Winter Georg			
Zellmeier Josef			
Zierer Benno		X	
Zwanziger Christian	X		
Gesamtsumme	32	103	14