

Die geplante Einführung des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) sorgt bei den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes weiter für große Verunsicherung. Nach dem Gesetzentwurf will das Land Berlin u.a. Schadensersatzansprüche für Bürgerinnen und Bürger wegen Benachteiligungen durch die Verwaltung schaffen. Mit weiten Diskriminierungsbegriffen, der Möglichkeit der Prozessstandschaft und einer Verbandsklagebefugnis sowie einer Beweislast auf Seiten der Verwaltung bei bloßer Glaubhaftmachung einer Benachteiligung durch den Bürger sollen die Betroffenen weitestgehend geschützt werden. Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung bezeichnet das Gesetzesvorhaben als „das zentrale antidiskriminierungsrechtliche Schlüsselprojekt des Berliner Senats“.

Das Vorhaben ist aus Sicht der Verwaltung bislang ein Kommunikations- und Planungsdesaster. Denn den bürgerorientierten Verantwortlichen war es bis Ende Oktober nicht gelungen, die Verwaltung bei der Entscheidungsfindung auch mitzunehmen. Das schadet der Akzeptanz des Gesetzesvorhabens enorm. Für den nun erkannten Handlungsbedarf besteht große Zeitnot.

Über Folgen für die Verwaltung scheint man sich in der Senatsverwaltung bislang keine Gedanken gemacht zu haben. Das verwundert, denn offensichtlich soll das LADG der Verhaltenssteuerung in der Verwaltung dienen und werden zumindest die Bürger bereits jetzt über Rechtsansprüche beraten (s. LAGD unter www.berlin.de).

Viele Mitarbeiter der Verwaltung fühlen sich unter Generalverdacht gestellt. Hart – und teils unsachlich – war die Kritik, insbesondere von Seiten der Polizei. Der Hintergrund: Gerade bei der Polizei führen Disziplinarverfahren wegen eines vorgeworfenen Fehlverhaltens regelhaft zu Beförderungstopps. Ferner stehen einem finanziellen Schaden des Landes mögliche

Regressansprüche gegen die diskriminierenden Mitarbeiter gegenüber. Urteile gegen das Land können vor den Amtsgerichten, in denen Beibringungsgrundsätze gelten, jedoch auch wegen fehlerhafter oder verspäteter Verteidigung oder – wegen der Beweislastverschiebung im LADG – allein aus Beweislastgründen ergehen. Insoweit ist die Sorge der Beschäftigten verständlich, die ohne eigene Verteidigungsmöglichkeit und in komplizierter Zeugenstellung in den Zivilverfahren einen Regressautomatismus befürchten. Dass ein Regress – anders als Ansprüche nach dem LADG – ein grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln voraussetzt, geht wegen der emotionalen Aufladung des Themas bislang unter.

Obwohl das Gesetzesvorhaben weit vorangeschritten ist, fehlt in der Senatsverwaltung bislang die Vorstellung dazu, wie das LADG in der Verwaltung funktionieren soll. Was tun, wenn Straßenbahnfahrer, Schulsekretariate, Mitarbeiter der Bürger- oder Ordnungsämter nach einem Streit die Dienstgeschäfte erst einmal ruhen lassen und zum Schutz vor einer Inanspruchnahme vorbeugend Vermerke schreiben, warum keine ungerechtfertigte Benachteiligung zugrunde lag? Unklar ist zudem, wie Ansprüche der Betroffenen bearbeitet werden, von wem und wie die Mitarbeiter der Landes bei Vorwürfen beraten werden, in welchem Verhältnis Aussagepflichten der Mitarbeiter zu Aussageverweigerungsrechten stehen, ob und inwieweit Ergebnisse der zivilgerichtlichen Urteile im Regressfall berücksichtigt werden, ob gesichert ist, dass Verurteilungen des Landes aus Beweislastgründen oder wegen fehlerhafter Verteidigung nicht automatisch zur Regressprüfung führen und wie sich – insbesondere in der Polizei – die Pflicht zur Befolgung von Weisungen mit der durch das LADG betonten Pflicht verhält, diskriminierende Weisungen nicht auszuführen.

Die Senatsverwaltung hat den Handlungsbedarf erkannt und verschiedene Beschäftigtenvertretungen am 23. Oktober 2019 und 22. November 2019 zu Gesprächen eingeladen. Die Forderung des Hauptpersonalrats nach einer Dienstvereinbarung soll schnellstmöglich erfüllt werden. Wegen der bislang fehlenden Vorarbeit ist jedoch sicher damit zu rechnen, dass das LADG in Kraft tritt, bevor die Dienstvereinbarung verhandelt ist.

Wir waren an den Gesprächen beteiligt. Deutlich zu spüren ist, dass die zuständige Senatsverwaltung nun den Handlungsbedarf erkannt und die Gründe für den Protest verstanden hat. Zugleich konnte bei den Beschäftigtenvertretungen mehr Verständnis für die Zielsetzung des LADG erzeugt werden. Man bewegt sich aufeinander zu.

Weil nicht zeitnah mit einer Dienstvereinbarung zu rechnen ist, haben wir eine Selbstverpflichtung des Landes Berlin gegenüber den Beschäftigten vorgeschlagen, welche deren Sorgen ernst nimmt. Das Land könnte z.B. erklären, im Falle eines späteren Regresses die Bestimmungen der noch zu schließenden Dienstvereinbarung zu berücksichtigen und Verwaltungsermittlungen wegen eines gerügten LADG-Verstoßes nicht zum Anlass zu nehmen, eine Beförderung oder der Höhergruppierung auszusetzen oder aufzuschieben, soweit nicht zugleich ein Dienstvergehen ohne Bezug zu den Regelungen des LADG oder eine vorsätzliche Diskriminierungshandlung ernsthaft in Betracht kommen. Dies wird derzeit beraten.

Dr. Stefan Schifferdecker