LANDTAG RHEINLAND-PFALZ
18. Wahlperiode

Drucksache 18/13626
05. 12. 2025

# Gesetzentwurf

## der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

## Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt (LCDV)

### A. Problem und Regelungsbedürfnis

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geht von den zentralen Werten der Menschenwürde, der Menschenrechte, der Rechtsstaatlichkeit und der Rechtsgleichheit aus. Diese zentralen Werte sind in vielen Bereichen als Einzelgesetze ausformuliert und auch im Zuge der Umsetzung Europäischer Richtlinien in nationales Recht weiter definiert worden. Diesen Rahmen weiterzuentwickeln und den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen anzupassen, bleibt dauerhaft staatliche Aufgabe. Am 14. August 2006 beschloss der Deutsche Bundestag das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 18. August 2006 in Kraft trat (BGBl. I S. 1897). Dadurch wurden vier Europäische Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts bestehen trotz der bundesgesetzgeberischen Tätigkeit in der Vergangenheit auf Bundes- und Landesebene Schutzlücken, insbesondere im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns. Dieser Bereich fällt mit Ausnahme der Bundesbehörden in die Gesetzgebungskompetenz der Länder.

Das Landesrecht Rheinland-Pfalz umfasst einige bereichsbezogene Regelungen gegen Diskriminierung wie etwa das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) oder das Landesgesetz zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Landesinklusionsgesetz). Bislang fehlt ein Landesgesetz, das allen Personen garantiert, vor Diskriminierungen im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung aufgrund persönlicher Eigenschaften geschützt zu sein, und welches Instrumente der rechtlichen Gegenwehr definiert, wenn Diskriminierung stattgefunden hat.

Werden Menschen ungleich behandelt, ohne dass es dafür eine hinreichende sachliche Rechtfertigung gibt, entsteht das subjektive Gefühl der Diskriminierung. Gerade vom Staat und den in seinem Auftrag und Namen handelnden öffentlichen Stellen wird eine faire und gerechte Behandlung erwartet. Erfolgt sie nicht, behindert das die gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und kann das Vertrauen in den Staat beeinträchtigen. Diskriminierung führt oft zum Rückzug aus der Öffentlichkeit. Damit wird die gleichberechtigte Teilnahme am öffentlichen Leben verhindert und eine der Grundlagen des demokratischen Zusammenlebens verletzt. Demokratieentwicklung arbeitet deshalb auch immer gegen Diskriminierung und für die Anerkennung von Vielfalt in Gleichwertigkeit.

### B. Lösung

Es wird ein Landesgesetz eingeführt, das die bestehenden Regelungslücken im Diskriminierungsschutz, soweit sie in der Gesetzgebungskompetenz des Landes liegen, merkmalsübergreifend für den Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns der unmittelbaren Landesverwaltung schließt. Es regelt das Verbot der Diskriminierung, die Rechtsansprüche auf Schutz vor Diskriminierung und auf Wiedergutmachung sowie die positive Gestaltung von Vielfalt.

Die Abweichungskompetenzen nach Artikel 72 Abs. 3 oder Artikel 84 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes sind nicht einschlägig.

Auf die Bevölkerungs- und Altersentwicklung hat das Gesetz keine Auswirkung.

Druck: Landtag Rheinland-Pfalz, 18. Dezember 2025 – Vorabdruck verteilt am 5. Dezember 2025

# Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt (LGCDV)

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Teil 1
## Allgemeine Bestimmungen

### § 1
### Ziele des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts als Voraussetzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Es fördert insbesondere die tägliche Arbeit an Chancengleichheit, die Möglichkeiten zu demokratischer Partizipation und Wertschätzung der Vielfalt, in dem es Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts einschließlich der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt.

(2) Die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung der Durchsetzung von Chancengleichheit als wesentliches Merkmal der Demokratie in Deutschland sind das Leitprinzip bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der öffentlichen Stellen in der unmittelbaren Landesverwaltung.

(3) Die öffentlichen Stellen der unmittelbaren Landesverwaltung ergreifen und fördern Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.

### § 2
### Diskriminierungsverbot

Bei der Wahrnehmung öffentlicher Verwaltungsaufgaben in der unmittelbaren Landesverwaltung sind unmittelbare, mittelbare und assoziierte Diskriminierung sowie Belästigungen, einschließlich sexueller Belästigungen, aus rassistischen Gründen, Gründen des Alters, Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einschließlich der geschlechtlichen Identität, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, oder der sexuellen Identität verboten. Die Regelung des Satzes 1 gilt auch für Anweisungen, die eine Diskriminierung bezwecken oder bewirken. Sie gilt nur für Maßnahmen des öffentlich-rechtlichen Verwaltungshandelns.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft oder eines Mannes wegen einer Vaterschaft vor. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt ebenfalls vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe nur annimmt. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen steht einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach, neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise diskriminieren können.

(3) Eine assoziierte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine Benachteiligung aufgrund eines engen persönlichen Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 2 geschützten Personengruppe angehört, erfährt. Eine assoziierte Diskriminierung liegt auch vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Merkmale lediglich annimmt.

(4) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem oder mehreren der in § 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 schafft.

(5) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn insbesondere eine sexuelle Handlung, ein unerwünschter sexuell bestimmter Körperkontakt, eine unerwünschte Bemerkung sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

(6) Eine Anweisung zur Diskriminierung aus einem in § 2 genannten Grund liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Adressatin oder einen Adressaten des entsprechenden öffentlich-rechtlichen Handelns wegen eines der in § 2 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann. Unter einer Anweisung im Sinne dieses Gesetzes ist eine von einer weisungsbefugten Person erlassene Handlungsaufforderung, Anordnung, ein Auftrag oder ein Befehl in Form einer schriftlichen oder mündlichen Erklärung, wie ein Sachverhalt durchzuführen oder zu behandeln ist, zu verstehen. Diese Regelung gilt insbesondere für Anweisungen, die ein Tun, Dulden oder Unterlassen gegenüber einer oder mehrerer Personen nach sich ziehen.

§ 4
Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 2 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5
Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die unmittelbare Landesverwaltung mit Ausnahme der Kreisverwaltungen als untere Landesbehörden nach § 55 Abs.1 der Landkreisordnung. Es gilt ebenfalls für die Gerichte, den Landtag und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes sowie den Verfassungsgerichtshof, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

§ 6
Rechtfertigung von Ungleichbehandlung
und positive Maßnahmen

(1) Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt.

(2) Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile strukturell benachteiligter Personen wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).

**Teil 2**
**Rechtschutz**

§ 7
Schadensersatz und Frist

(1) Die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung stattgefunden hat, hat der diskriminierten Person den hierdurch entstehenden Schaden zu ersetzen. Die Geltendmachung eines Anspruchs nach Satz 1 ist ausgeschlossen, wenn es die anspruchsberechtigte Person vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Einlegung eines Rechtsbehelfs abzuwenden.

(2) Sofern es sich nicht um einen Vermögensschaden handelt, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld von der öffentlichen Stelle verlangen, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung stattgefunden hat.

(3) Wird eine Ungleichbehandlung im Sinne des § 2 verwirklicht, die nicht gerechtfertigt ist, und entsteht dadurch ein Schaden bei einer dritten Person, die in einem engen persönlichen Näheverhältnis zu der von der Ungleichbehandlung betroffenen Person steht, so ist die geschädigte dritte Person berechtigt, ihren Schaden nach den Absätzen 1 bis 3 geltend zu machen.

(4) Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach den Absätzen 1 bis 3 beträgt ein Jahr. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die anspruchsberechtigte Person von den diskriminierenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen. Im Übrigen finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs Anwendung.

(5) Für die Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 ist der ordentliche Rechtsweg gegeben. Unberührt bleibt der öffentlich-rechtliche Folgenbeseitigungsanspruch.

§ 8
Maßregelungsverbot

(1) Benachteiligungen der betroffenen Personen wegen der Geltendmachung von Rechten und Ansprüchen nach diesem Gesetz sowie Benachteiligungen von Dritten wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. Dieses Verbot gilt auch gegenüber

solchen Personen, die Betroffene bei der Geltendmachung oder der Weigerung unterstützen oder die als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch betroffene Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 9
Antidiskriminierungsverbände

(1) Rheinland-pfälzische Antidiskriminierungsverbände sind Zusammenschlüsse aus mindestens 50 Mitgliedern, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von diskriminierten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 2 insbesondere merkmalsübergreifend wahrnehmen. Bei einem Dachverband liegt die Mindestmitgliederzahl bei fünf Vereinen. Rheinland-pfälzische Antidiskriminierungsverbände und Dachverbände nach diesem Gesetz müssen

1. ihren Sitz in Rheinland-Pfalz haben und ihr satzungsgemäßer Tätigkeitsbereich muss das Gebiet von Rheinland-Pfalz umfassen,
2. seit mindestens fünf Jahren bestehen und in diesem Zeitraum im Sinne von Satz 1 tätig gewesen sein,
3. durch die bisherige Tätigkeit die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung erwarten lassen und
4. als gemeinnützig anerkannt sein.

(2) Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes und im Klageverfahren wegen einer Ungleichbehandlung im Sinne des § 2 kann sich die klagebefugte Person des Beistandes durch einen rheinland-pfälzischen Antidiskriminierungsverband bedienen.

(3) Eine Beistandschaft ist unzulässig, wenn die beanstandeten Handlungen aufgrund von gerichtlichen Entscheidungen oder Vergleichen in gerichtlichen Verfahren erfolgt sind.

(4) Die §§ 13 und 14 des Landesinklusionsgesetzes vom 17. Dezember 2020 (GVBl., S. 719, BS 87-1) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.

## Teil 3
## Maßnahmen

§ 10
Zuständigkeit und Maßnahmen
der Landesantidiskriminierungsstelle

(1) Die Landesantidiskriminierungsstelle ist im für Demokratieförderung zuständigen Ministerium angesiedelt. Sie ist dem horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz verpflichtet und arbeitet ressortübergreifend und koordinierend.

(2) Das für Demokratieförderung zuständige Ministerium unterstützt und koordiniert die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes, indem es insbesondere

1. für die von Diskriminierung ausgehenden Gefahren sensibilisiert und Vorschläge für Präventionsmaßnahmen erarbeitet,
2. strukturelle Diskriminierungen identifiziert und zu deren Abbau beiträgt,
3. wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und ihren Folgen initiiert oder durchführt,
4. die öffentlichen Stellen bei der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes unterstützt,

5. mit allen Ministerien die Vielfaltsstrategie des Landes koordiniert und weiterentwickelt und
6. die Entwicklung und Durchführung von Angeboten der Fort- und Weiterbildung im Bereich der Vielfaltskompetenz fördert.

§ 11
Beratung zu Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot

Das für Demokratieförderung zuständige Ministerium fördert Maßnahmen im Rahmen der unabhängigen zivilgesellschaftlich getragenen Beratung für Opfer von Diskriminierung. Diese Beratung muss insbesondere merkmalsübergreifend, horizontal ausgerichtet oder intersektional angesetzt sein.

§ 12
Zusammenarbeit und Landesprogramme

(1) Die Landesregierung wirkt für die Umsetzung der Ziele nach diesem Gesetz auf die Kooperation insbesondere mit Antidiskriminierungsverbänden, Beratungseinrichtungen, Organisationen der Demokratieförderung, Interessenvertretungen sowie der Wirtschaft und der Wissenschaft hin und fördert den Dialog und Austausch zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen.

(2) Bei Landesprogrammen, die direkte Auswirkungen auf die Lebenssituation von Menschen haben oder ihrer unmittelbaren Förderung dienen, soll die Vielfalt der Bevölkerung berücksichtigt werden.

## Teil 4
## Änderung anderer Rechtsvorschriften und Schlussbestimmungen

§ 13
Änderung des Landesdatenschutzgesetzes

Das Landesdatenschutzgesetz vom 8. Mai 2018 (GVBl. S 93) zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 20. Dezember 2024 (GVBl S. 473), BS 204 -1, wird wie folgt geändert:

§ 27 Nr. 15 wird wie folgt geändert:
In Buchstabe e werden nach dem Wort „Sexualleben“ ein Komma und die Worte „zur geschlechtlichen Identität“ eingefügt.

§ 14
Änderung des Schulgesetzes

Das Schulgesetz vom 1. August 2004 (GVBl. S. 239), zuletzt geändert durch Artikel 73 des Gesetzes vom 20. Dezember 2024 (GVBl S. 473), BS 223-1, wird wie folgt geändert:

In § 1 Abs. 1 werden nach dem Wort „sexuellen“ die Worte „oder geschlechtlichen“ und wird nach dem Wort „Bürger“ ein Komma eingefügt.

§ 15
Änderung des Hochschulgesetzes

Das Hochschulgesetz vom 23. September 2020 (GVBl. S. 461), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Juni 2025 (GVBl. S. 202), BS 223-41, wird wie folgt geändert:

In § 2 Abs. 3 Satz 4 wird nach dem Wort „beseitigen“ das Wort „sie“ gestrichen und werden nach dem Wort „sexueller“ die Worte „oder geschlechtlicher“ eingefügt.

§ 16
Änderung des Landesrichtergesetzes

Das Landesrichtergesetz 2024 (GVBL. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Juni 2025 (GVBl. S. 233), BS 312-1, wird wie folgt geändert:

In § 22 Abs. 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Beziehungen“ die Worte „sowie sexuelle und geschlechtliche Identität“ eingefügt.

§ 17
Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Das Landespersonalvertretungsgesetz vom 24. November 2000 (GVBl. S. 529), zuletzt geändert durch Artikel 89 des Gesetzes vom 19. November 2025 (GVBl. S. 639, 699), BS 2035-1, wird wie folgt geändert:

§ 68 Abs. 1 erhält folgende Fassung:
„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität unterbleibt.“

§ 18
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

**Begründung:**

## A. Allgemeines

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gab im Jahr 2017 den Ergebnisbericht einer umfangreichen wissenschaftlichen Studie heraus. Aus dieser Studie (Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Betroffenenbefragung) geht hervor, dass 35,6 v.H. der Befragten in den 24 Monaten vor der Befragung Diskriminierung aufgrund der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. IS. 1897) geschützten oder nicht geschützten Merkmale erlebt hatten. Dies macht deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen kein gesellschaftliches Randphänomen sind, sondern über ein Drittel der Bevölkerung direkt davon betroffen ist.

Aus der Betroffenenbefragung in dieser Studie geht hervor, dass Diskriminierung im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns – also durch Ämter, Behörden und Politik, einschließlich Jobcenter, Polizei und Gerichte – je nach Diskriminierungsgrund in unterschiedlichem Ausmaß auftritt. Die sechs durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmale zeigen geordnet nach Ausmaß die folgenden Ausprägungen: Behinderung 16 v.H., sexuelle Orientierung 15 v.H., ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung 14 v.H., Geschlecht und Religion jeweils 11 v.H., Lebensalter 10 v.H., Die sozioökonomische Lage als nicht durch das AGG geschütztes Merkmal zeigt ein Ausmaß von 19 v.H., Persönlichkeit und Lebensweise, ebenfalls außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, zeigt 16 v.H., siehe Seite 133 der Studie.

Diese Zahlen belegen, dass auch im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung im Hinblick auf den rechtlichen Diskriminierungsschutz, abgeleitet aus den Europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung, eine Problemsituation besteht, die der rechtlichen Regelung bedarf.

Im Landesrecht Rheinland-Pfalz existieren bereits einige bereichsbezogene Regelungen gegen Diskriminierung. Hierzu zählen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505, BS 205-1) in der jeweils geltenden Fassung und das Landesinklusionsgesetz vom 17. Dezember 202 (GVBl. S. 719, BS87-1) in der jeweils geltenden Fassung. Während das Landesgleichstellungsgesetz ein Gesetz zur Förderung der Frauen im Öffentlichen Dienst ist und sich daher auf das Merkmal Geschlecht bezieht, regelt das Landesinklusionsgesetz die rechtliche Situation von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf Teilhabe und Inklusion

und befasst sich vorwiegend mit technischen und nichttechnischen Zugangsbarrieren. Es existiert kein Gesetz im Landesrecht, das sich übergreifend gegen rassistische, homophobe, alters- oder religionsbezogene Diskriminierung im Sinne eines einzelmerkmalsbezogenen Förder- oder Diskriminierungsabwehrgesetzes im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns in der unmittelbaren Landesverwaltung richtet. Es fehlt demnach ein Landesgesetz, das merkmalsübergreifend allen Personen garantiert, vor Diskriminierungen aufgrund persönlicher Eigenschaften geschützt zu sein, und welches Instrumente der rechtlichen Gegenwehr definiert, wenn Diskriminierung im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns der unmittelbaren Landesverwaltung stattgefunden hat.

In Erwägung der Alternativen für die Schließung der genannten Regelungslücken bestand einerseits die Möglichkeit, einzelrechtliche Regelungen zu treffen, die je nach spezifischem Merkmal Diskriminierungsschutz bieten würden. Zusätzlich müssten die bereits bestehenden Gesetze Landesgleichstellungsgesetz und Landesinklusionsgesetz entsprechend erweitert werden. Andererseits bestand die Möglichkeit, ein merkmalsübergreifendes Landesgesetz zum Diskriminierungsschutz zu schaffen, welches die bereits bestehenden Gesetze unberührt lässt und zugleich anschlussfähig an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist.

Das Landesgesetz für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt (LGCDV) regelt das Verbot der Diskriminierung aufgrund der gleichen persönlichen Eigenschaften, wie sie durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind, im Geltungsbereich der unmittelbaren Landesverwaltung. Es schließt die Schutzlücke bei Diskriminierung in dem Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung, in welchem der Bund keine Gesetzgebungskompetenz besitzt. Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, die eine Vorbildfunktion und einen großen Einfluss auf die politische, normgebende und administrative Gestaltung und Steuerung der in der Länderkompetenz liegenden Zuständigkeiten in Bezug auf den Antidiskriminierungsbereich hat.

Teil 1 des Gesetzes enthält die allgemeinen Grundsätze. Das sind die Regelungen, die die Ziele dieses Gesetzes bestimmen, die Begriffe der Diskriminierung sowie dessen Verbot festlegen, den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes definieren, die Abgrenzung zu bereits bestehenden Einzelgesetzen zum Schutz vor Diskriminierung vornehmen und Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlungen regeln.

Die Ziele des Gesetzes sind der Schutz vor Diskriminierung, die Schaffung der Chancengleichheit durch die Verankerung einer Kultur der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Vielfalt mit Bezug auf die aktive Förderung der Demokratie, die ihren Ausdruck im Schutz der Menschenrechte und der Menschenwürde als höchstem Rechtsgut findet.

Teil 2 des Gesetzes beinhaltet alle Regelungen zum Rechtsschutz. Es wird geregelt, welche Rechte Betroffene haben, wenn sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen. Gerade im öffentlich-rechtlichen Handeln der unmittelbaren Landesverwaltung selbst gilt durch die Rückbindung an Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes ein hoher Anspruch und daher bedarf es wirksamer Instrumente des Rechtsschutzes. Die Regelung zu den Antidiskriminierungsverbänden wird spezifisch auf Rheinland-Pfalz bezogen.

Darüber hinaus werden in Teil 2 die Fristen, der Schadensersatzanspruch und das Maßregelungsverbot geregelt.

Teil 3 enthält die Bestimmungen über Maßnahmen zur Verankerung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Es wird festgelegt, welche Verantwortung im Hinblick auf die Pflichten aus diesem Gesetz entsteht und wer sie wahrzunehmen hat. Dazu wird zuerst die fachliche Zuständigkeit für die Umsetzung des Landesgesetzes für Chancengleichheit, Demokratie und Vielfalt geregelt. Die im Jahr 2012 durch die Landesregierung eingerichtete Landesantidiskriminierungsstelle wird gesetzlich verankert und ihre Ansiedelung im für Demokratieförderung fachlich zuständigen Ministerium festgelegt.

Darüber hinaus werden in diesem Abschnitt die Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Sensibilisierung über Diskriminierung festgelegt. Hierbei geht es vor allem um die Zusammenarbeit der Landesregierung mit den Verbänden der Antidiskriminierungsarbeit, den Dialog und die Information des Parlaments und der Öffentlichkeit.

## B. Zu den einzelnen Bestimmungen

### Zu § 1

Die Ziele des Gesetzes sind in § 1 geregelt.

Absatz 1 verdeutlicht, was der Kontext und die Bedeutung dieses Gesetzes sind. Der gesetzliche Diskriminierungsschutz und die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts sind Voraussetzungen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Im Über-Unterordnungsverhältnis zwischen Staat und dem Einzelnen als Trägerin oder Träger der unantastbaren Menschenwürde und ausgestattet mit Menschenrechten, die Verfassungsrang besitzen, wird staatliches Handeln zum Garanten der Diskriminierungsfreiheit in einer demokratischen Gesellschaft, in dem es Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts einschließlich der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt.

Absatz 2 enthält die Konkretisierung in Bezug auf die Ziele des Gesetzes, das wesentlich auf die Förderung in den Bereichen Chancengleichheit und Vielfalt als Leitprinzip bei politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen setzt. Chancengleichheit ist zu verstehen als ein Prozess, der auf dem Wege der Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit der Menschen in ihren Eigenschaften und in Bezug auf ihre spezifischen Situationen, in welchen sie durch öffentlich-rechtliches Handeln in der unmittelbaren Landesverwaltung Diskriminierung erfahren können, zu mehr Sichtbarkeit und zum Ausgleich von Ansprüchen und Interessen führt. Es wird daher die Förderung insbesondere der täglichen Arbeit an Chancengleichheit, demokratischer Partizipation und Wertschätzung der Vielfalt als Ziel festgelegt und zwar vor dem Hintergrund, dass alle Menschen im Regelungsbereich dieses Gesetzes das Recht haben, vor Diskriminierung geschützt zu sein. Denn bei der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und dem Abbau von Diskriminierung sowie der Durchsetzung von Chancengleichheit hat die unmittelbare Landesverwaltung eine Vorbildfunktion.

Vielfaltsmaßnahmen, wie etwa Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt, zielen darauf ab, Diskriminierungen proaktiv zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern. Hierfür muss die Vielfalt von Ausgangs- und Lebenslagen der Menschen im Land und

der Beschäftigten in der Verwaltung systematisch und ausdrücklich im Verwaltungshandeln berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass die Lebensrealitäten von Menschen, die die in Absatz 1 genannten Merkmale tragen, bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen ausreichend reflektiert werden müssen. Antidiskriminierung und Wertschätzungskultur sollen dabei als zwei ineinandergreifende und sich gegenseitig ergänzende Strategien verstanden werden.

Absatz 3 regelt, dass die öffentlichen Stellen der unmittelbaren Landesverwaltung Maßnahmen ergreifen und fördern, die zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes beitragen. Maßnahmen zur Förderung einer Wertschätzungskultur können zum Beispiel mit dem Ziel implementiert werden, dass sich die Vielfalt der rheinland-pfälzischen Bevölkerung innerhalb der Verwaltung stärker widerspiegelt. Maßstab dazu sind die Rahmenbedingungen der Bestenauslese (Eignung, Leistung und Befähigung). Verwaltungen können besondere Informations- und Fördermaßnahmen ergreifen, um Menschen besser zu erreichen, die in Verwaltungen arbeiten möchten oder Verwaltungsleistungen bislang weniger nutzen als andere. Eine solche Maßnahme kann zum Beispiel in einer engeren Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen für diese Menschen bestehen, mit dem Ziel, die Interessen besser kennen zu lernen und Angebote auf diese abstimmen zu können.

Werden Untersuchungen von Aufbau- und Ablauforganisationen innerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung durchgeführt, können bei dieser Gelegenheit die Prozesse oder Programme ebenfalls auf mögliche (strukturelle) Diskriminierungsrisiken untersucht werden und darauf aufbauend geeignete Gegenmaßnahmen implementiert werden. Beispiele für zu untersuchende Prozesse sind: Beschwerdemanagement, Personalgewinnungs- und -entwicklungsverfahren, Förderverfahren, Vergabeprozesse und Einsatz von Programmen und Künstlicher Intelligenz. Gleiches gilt bei der Umsetzung von gesetzlichen Untersuchungspflichten. Die Prüfung der Strukturen und Abläufe und die Entwicklung geeigneter Gegenmaßnahmen liegen in der Verantwortung der einzelnen Verwaltungen. Die Landesantidiskriminierungsstelle klärt auf und berät bei Bedarf bei der Umsetzung und stellt geeignete Instrumente und Informationen zur Verfügung.

**Zu § 2**

§ 2 Satz 1 regelt das Diskriminierungsverbot im gesamten öffentlich-rechtlichen Handeln. Darin sind grundsätzlich zwei Schutzrichtungen enthalten:

1. Es enthält zum einen die Anweisung an alle Behörden der unmittelbaren Landesverwaltung zur Unterlassung von Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer in diesem Gesetz geschützter Merkmale. Dadurch sollen die im Geltungsbereich dieses Gesetzes befindlichen vulnerablen Menschen bereits präventiv vor einer Diskriminierungserfahrung geschützt werden und die besondere Schutzwürdigkeit dieser Menschen wird hervorgehoben (Schutz durch Prävention).
2. Zum anderen wird durch das Diskriminierungsverbot eine verbindliche Regelung in der unmittelbaren Landesverwaltung zu einem diskriminierungsfreien Handeln getroffen, was unmittelbar zur Folge hat, dass ein Nicht-Einhalten des Diskriminierungsverbotes einen rechtlichen Verstoß darstellt, der geahndet wird. Denn das gesetzlich verankerte Verbot schafft gleichzeitig die Voraussetzungen für die Sanktionierbarkeit eines gegen diese Regelung verstoßenden Handelns oder Verhaltens (Schutz durch Intervention).

Unzulässig sind nach § 2 Satz 1 Ungleichbehandlungen, die zu unmittelbaren, mittelbaren oder assoziierten Diskriminierungen oder Belästigungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts einschließlich der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität führen, wenn kein hinreichender sachlicher Rechtfertigungsgrund vorhanden ist.

§ 2 Sätze 2 und 3 regeln, dass das Diskriminierungsverbot nach Satz 1 auch für Anweisungen zur Diskriminierung und nur für die Wahrnehmung öffentlicher Verwaltungssaufgaben in öffentlich-rechtlicher Form gilt.

Wirkt sich eine Anweisung im Ergebnis auf eine merkmaltragende Person im Innen- oder Außenverhältnis benachteiligend aus, liegt eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes vor. Auf die tatsächliche Ausführung der Anweisung kommt es hierbei nicht an.

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. Das Diskriminierungsverbot gilt

auch dann, wenn die diskriminierende Person das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 2 Satz 1 genannten Gründe und Zuschreibungen nur annimmt.

Auch das Unterlassen diskriminierungsbeendender Maßnahmen und Handlungen kann eine Diskriminierung sein. Dies ist gemäß allgemeiner Rechtspraxis auf die Fälle beschränkt, in denen eine Pflicht zum Tätigwerden besteht. Zu den Fällen der Diskriminierung durch Unterlassen gehört die Versagung angemessener Vorkehrungen.

**Zu § 3**

In § 3 Abs. werden die wichtigsten Begriffe im Antidiskriminierungsrecht wie die unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, assoziierte Diskriminierung, die Anweisung zur Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung definiert.

Die Schlechterstellung aufgrund einer der vorgenannten Diskriminierungsarten kann in einem Tun oder einem Unterlassen (z.B. auch im Ignorieren einer Person wegen eines Merkmals) bestehen. Maßstab für das Vorliegen einer Schlechterbehandlung kann auch eine hypothetische Vergleichsperson („erfahren würde“) sein, 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 hat dies in der Rechtssache Feryn (EuGH, Urteil vom 10.Juli 2008, C-54/07) dahingehend konkretisiert, dass nicht nur keine echte Vergleichsperson, sondern auch keine Person identifizierbar sein muss, die behauptet, Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein. So begründet bereits die öffentliche Äußerung, deren Inhalt sich auf Merkmalstragende diskriminierend auswirken kann, eine unmittelbare Diskriminierung (sogenannte „opferlose Diskriminierung“).

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs können sich auch Personen auf eine mittelbare Diskriminierung berufen, die kein Merkmal aufweisen oder denen ein solches nicht zugeschrieben wird, aber gleichwohl von den diskriminierenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren betroffen sind. Ein Anwendungsfall kann auch eine Diskriminierung sein, die auf dem Einsatz digitaler Instrumente, wie Algorithmen beziehungsweise Künstlicher Intelligenz beruht.

Eine Anweisung in Bezug auf die in den Absätzen 1 bis 5 genannten Diskriminierungsformen gilt ebenfalls als Diskriminierung. Dazu zählen insbesondere Dienstanweisungen. Denn eine

Dienstanweisung stellt eine verbindliche Regelung für die jeweiligen Arbeitsabläufe dar und regelt unter anderem die Ausgestaltung und Abwicklung von Arbeitsprozessen und Kommunikationsbeziehungen.

**Zu § 4**

In § 4 wird niedergelegt, dass im Fall mehrdimensionaler Ungleichbehandlungen die Zulässigkeit für jeden einzelnen Grund gesondert zu prüfen ist. Ist eine Ungleichbehandlung möglicherweise im Hinblick auf einen der in § 2 genannten Gründe gerechtfertigt, kann nicht zugleich die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen eines anderen in § 2 genannten Grundes angenommen werden.

**Zu § 5**

Satz 1 regelt als Anwendungsbereich des Gesetzes das öffentlich-rechtliche Handeln der unmittelbaren Landesverwaltung mit Ausnahme der Kreisverwaltungen nach § 55 Abs. 1 der Landkreisordnung. Dieses Gesetz gilt somit für das öffentlich-rechtliche Handeln der obersten, oberen und unteren Landesbehörden sowie der Landesbetriebe mit Ausnahme der Kreisverwaltung als untere Landesbehörde nach § 55 Abs. 1 der Landkreisordnung. Das Gesetz gilt nach Satz 2 ebenfalls für die Gerichte, den Landtag und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes sowie den Verfassungsgerichtshof, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Auf öffentlich-rechtliches Handeln kommunaler Gebietskörperschaften oder Gemeindeverbände, auch im Rahmen etwaiger Auftragsangelegenheiten, findet das Gesetz keine Anwendung. Die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung räumt den Kommunen gegenüber anderen Hoheitsträgern das Recht ein, sich eigenständig nach Artikel 28 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes zu verwalten. Der Geltungsbereich des Gesetzes, bezogen auf die unmittelbare Landesverwaltung, stellt einen ersten Schritt in der Rechtsentwicklung zum Diskriminierungsschutz nach dem merkmalsübergreifenden Ansatz im Landesrecht dar.

**Zu § 6**

Absatz 1 bestimmt, 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 (Übermaß-Verbot). Daraus ergibt sich der Grundsatz, dass

staatliche Maßnahmen im Hinblick auf den verfolgten Zweck geeignet, erforderlich und angemessen sein müssen. Das Mittel und der Zweck dürfen demnach nicht außer Verhältnis stehen. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn eine staatliche Maßnahme zu Ungleichbehandlungen führt, die zu dem erstrebten Zweck und Nutzen erkennbar nicht in angemessenem Verhältnis stehen. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung erfolgt im jeweiligen Einzelfall und unter Berücksichtigung der Schwere der Ungleichbehandlung, ihrer Auswirkungen auf die betroffene Person und der mit der Maßnahme verfolgten Ziele. Die entsprechenden europarechtlichen Vorgaben sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu entschieden: „Differenzierungen bedürfen […] stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Dabei gilt ein stufenloser am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. […] Die verfassungsrechtlichen Anforderungen [verschärfen sich], je weniger die Merkmale, an die die […] Differenzierung anknüpft, für den Einzelnen verfügbar sind oder je mehr sie sich denen des Art. 3 Abs. 3 GG annähern“ (BVerfG, Beschluss vom 18. Juli 2012, 1 BvL 16.11, Rn. 30 f.).

Absatz 2 bestimmt, dass die Durchführung positiver Maßnahmen für strukturell benachteiligte merkmalstragende Personen nach diesem Gesetz einen hinreichenden sachlichen Grund darstellt.

**Zu § 7**

§ 7 sieht im Falle einer Diskriminierung oder Belästigung im Sinne dieses Gesetzes eine echte und umfassende Schadensersatzplicht der diskriminierenden Stelle vor.

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot stattgefunden hat, verpflichtet ist, den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

Die Haftung nach Absatz 1 Satz 1 ist gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verschuldensunabhängig (vgl. EuGH, Entscheidung vom 22. April 1997, C-180/95). Ausgleichspflichtig ist die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung

stattgefunden hat. Diese Regelung entspricht Artikel 34 des Grundgesetzes, wodurch die Haftung für eine Amtshandlung auf den Staat übergeht. Erst danach kann geprüft werden, ob die öffentliche Stelle die Person, die in Ausübung des Amtes diskriminierend gehandelt hat, in Regress nehmen kann.

Absatz 1 Satz 2 legt den Vorrang des Primärrechtschutzes durch andere mögliche Rechtsbehelfe fest und normiert den Ausschluss des Schadensersatzanspruch im Falle eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Nicht-Nutzens anderer vorhandener Rechtsbehelfe. Dadurch soll verhindert werden, dass Betroffene eine Diskriminierung widerspruchslos dulden, um einen Schadensersatzanspruch gegenüber der Behörde geltend machen zu können. Das würde den Zweck des Primärrechtschutzes durch den Rechtsbehelf des Widerspruchs aushebeln. Die diskriminierte Person ist dadurch verpflichtet, sich – soweit dies möglich ist – gegen die Diskriminierung im Wege des Primärrechtsschutzes zu wehren, damit die Behörde ihrerseits Heilungsmöglichkeiten hat. Erst wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, soll der Ausgleich der negativen Folgen der diskriminierenden Handlung über den Zivilrechtsweg eingefordert werden können. Die Einlegung eines Widerspruchs im Verwaltungsverfahrenoder die Klageerhebung vor den allgemeinen und besonderen Verwaltungsgerichten im Rahmen des Primärrechtsschutzes hemmen die Verjährung des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs in analoger Anwendung des § 204 Abs. 1 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) (vgl. BGH, Urteil vom 10. Februar 2011, III ZR 37/10).

Absatz 2 formuliert einen Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden, die regelmäßig bei einer Diskriminierung nach § 2 vorliegen werden. Der Anspruch setzt wie in Absatz 1 auch einen Verstoß gegen § 2 voraus. Der Grundsatz vom Vorrang des Primärrechtsschutzes gilt für den Anspruch aus Absatz 2 nicht, da die Erhebung eines Rechtsbehelfs grundsätzlich nicht geeignet ist, einen immateriellen Schaden (Nichtvermögensschaden) abzuwenden.

Der Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden ist verschuldensunabhängig ausgestaltet. Bei der Bemessung der Höhe des Anspruchs („angemessene Entschädigung“) sind die Gerichte an die Forderung der Richtlinien (Artikel 15 der Richtlinie 200/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EU Nr. L 180 S. 22), Artikel 14 der Richtlinie 200/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung von Mönnern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37)) sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

nach einer wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ausgestalteten Sanktion gebunden. Darüber hinaus sollen die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person berücksichtigt werden, so etwa psychische Beeinträchtigungen oder erlittene Traumata; ferner können besondere Aspekte und Folgen von Mehrfachdiskriminierungen mit einfließen.

Absatz 3 regelt die Rechtsfolgen der assoziierten Diskriminierung, die nach der Rechtsprechung des EuGH vom Diskriminierungsverbot umfasst ist (vgl. Europäischen Gerichtshofs, Urteil vom 17. Juli 2008, C-303/06). Hier wird ausdrücklich klargestellt, dass auch eine assoziierte Diskriminierung Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche auslöst, wenn ein besonderes Näheverhältnis vorliegt. Die Ansprüche stehen damit einer Person zu, die nicht selber Trägerin eines der in § 2 genannten Merkmale ist oder der ein solches zugeschrieben wird.

Ein enges persönliches Näheverhältnis ist in der Regel bei Elternschaft, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft sowie innerhalb von Patchwork- und Regenbogenfamilien, bei Verlobten, Geschwistern und Kindern gegeben. Bei anderen Verwandten und sonstigen Personen kommt es im Einzelfall darauf an, ob zwischen den Betroffenen im Zeitpunkt der diskriminierenden Handlung eine enge persönliche Beziehung bestanden hat. Dies kann etwa bei der Übernahme von Pflegetätigkeiten angenommen werden. Ein persönliches Näheverhältnis liegt beispielsweise nicht vor, wenn Personen lediglich in einer Wohngemeinschaft zusammenleben, aber keine persönliche Beziehung zwischen den Personen besteht.

Durch die Verweisung auf Absatz 2 gilt der Vorrang des Primärrechtsschutzes auch für Ansprüche, die aus einer assoziierten Diskriminierung abgeleitet werden.

Der Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens nach Absatz 1 und des Nichtvermögensschadens nach Absatz 2 sowie des Schadens aufgrund assoziierter Diskriminierung nach Absatz 3 ist zunächst bei der öffentlichen Stelle geltend zu machen, der ein Verstoß gegen § 2 zur Last gelegt wird. Klagen sind gegen die öffentliche Stelle zu richten, in deren Verantwortungsbereich der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot stattgefunden hat, wobei es den Betroffenen freisteht, die Ansprüche nach § 7 Abs. 1 und 2 auch getrennt voneinander geltend zu machen.

Absatz 4 formuliert eine Abweichung von den §§ 15 und 21 AGG, in welchen die Frist zur rechtlichen Gegenwehr auf zwei Monate festgelegt ist. Da sich die Frist von zwei Monaten im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz als viel zu kurz erwiesen hat, wird die Frist in Absatz 4 auf ein Jahr ab dem Tag, an dem von der Ungleichbehandlung Kenntnis erlangt wurde, festgesetzt. Denn Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, benötigen Zeit, um diese Erfahrung zu begreifen und einzuordnen. Sie müssen sich über ihre Rechte informieren, beraten lassen und eine Entscheidung treffen, wie sie diesbezüglich weiter vorgehen wollen. Das ist im Kontext öffentlich-rechtlichen Handelns noch einmal deutlich anspruchsvoller als im Kontext zivilrechtlicher Vertragsverhältnisse, für den die Rechtsanwendung und Rechtsentwicklung auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes mittlerweile einen Erfahrungsbestand geschaffen hat.

In Absatz 5 wird aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgabe des Artikels 34 Satz 3 Grundgesetzes 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 statthaft sein, während der sekundäre Rechtsschutz auf Schadensersatz und Entschädigung bei den Zivilgerichten zu ersuchen ist.
Verwaltungsgerichtliche Entscheidungen, die der materiellen Rechtskraft fähig sind, binden auch die Zivilgerichte, soweit über denselben Streitgegenstand zwischen den gleichen Beteiligten entschieden worden ist. Keine Bindung tritt ein für Vorfragen und für die der Entscheidung zu Grunde liegenden Gründe. Soweit keine Bindungswirkung eingetreten ist, umfasst die zivilgerichtliche Prüfungskompetenz auch öffentlich-rechtliche Vorfragen, so auch die Frage der Rechtmäßigkeit von (bestandskräftigen) Verwaltungsakten (vgl. BGH, Urteil vom 26. Januar 1984, III ZR 216/82).

Für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ist nach § 71 Abs. 2 Nr. 2 des Gerichtsverfassungsgesetz in der Fassung vom 9. Mai 1975 (BGBl. (S. 1077) in der jeweils geltenden Fassung das Landgericht unabhängig vom Streitwert zuständig und damit besteht nach § 78 Abs. 1 Satz 1 Zivilprozessordnung Anwaltszwang.

**Zu § 8**

Das Maßregelungsverbot nach Absatz 1 ist aus Artikel 9 Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 10 Richtlinie 2004/113/EG abgeleitet, die darauf beruhen, dass ein angemessener Schutz vor Viktimisierung Voraussetzung für einen effektiven Schutz vor Diskriminierung darstellt. Die Richtlinien enthalten den Grundsatz, dass Personen nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte (z. B. der Geltendmachung von Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen) benachteiligt werden dürfen. Auch die Diskriminierung einer Person, die sich weigert, eine rechtswidrige Anweisung auszuführen, ist damit untersagt und Sanktionen, die gegen das Maßregelungsverbot verstoßen, sind rechtswidrig wie zum Beispiel Mobbing oder das systematische Vorenthalten von Vorteilen. Gleiches gilt nach Absatz 1 Satz 2 auch für Personen, die die diskriminierte Person unterstützen oder als Zeuginnen und Zeugen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme dieses Gesetzes aussagen.

Absatz 2 formuliert, dass weder negative noch positive Folgen daraus abgeleitet werden dürfen, ob die Diskriminierung von der betroffenen Person geduldet oder zurückgewiesen wird, ob andere Personen unterstützt werden oder Aussagen als Zeuginnen oder Zeugen gemacht werden.

**Zu § 9**

§ 9 Abs. 1 regelt die zu erfüllenden Voraussetzungen, um als Antidiskriminierungsverband gelten zu können, der die folgenden Rechte nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 ausüben kann. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen und sind gleichrangig zu betrachten.

Zu 1
Für die Ausübung der Rechte kommen nur rheinland-pfälzische Antidiskriminierungsverbände in Frage, um sicherzustellen, dass die Rechte nach § 4 und § 2 nicht von außerhalb des Landes in Anspruch genommen werden.

Zu 2
Erst wenn ein Antidiskriminierungsverband auf Dauer tätig ist, stellt dies eine Gewähr dar, dass die Inanspruchnahme der Rechte nach § 9 Abs. 2 nicht bloß anlassbezogen opportunistisch wahrgenommen werden.

Zu 3
Diese Bedingung stellt sicher, dass Antidiskriminierungsverbände, die die Rechte nach § 9 Abs. 2 in Anspruch nehmen wollen, durch ihre bisherige Tätigkeit die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung nachweisen müssen.

Zu 4
Die Bedingung der Anerkennung der Gemeinnützigkeit verlangt, dass ein Antidiskriminierungsverband, der die Rechte nach § 9 Abs. 2 in Anspruch nehmen will, eine Rechtsform mit entsprechender anerkennungsfähiger Satzung besitzen muss. Dadurch wird ausgeschlossen, dass lose Zusammenschlüsse ad hoc die Nutzung der genannten Rechte beanspruchen können.

Absatz 2 regelt, dass sich die klagebefugte Person im Verfahren des einstweiligen Rechtschutzes und im Klageverfahren wegen einer Ungleichbehandlung im Sinne des § 2 des Beistandes durch einen rheinland-pfälzischen Antidiskriminierungsverband bedienen kann.

Absatz 3 bestimmt die Unzulässigkeit der Beistandschaft im Falle, dass die beanstandete Handlung aufgrund von Gerichtsentscheidungen oder Vergleichen in Gerichtsverfahren erfolgt ist.

Absatz 4 bestimmt, dass die bereits bestehenden Regelungen zu den §§ 13 und 14 des Landesinklusionsgesetzes vom 17. Dezember 2020 (GVBl. 2020, S. 719, BS 87-1) in der jeweils geltenden Fassung durch dieses Gesetz unberührt bleiben.

Diese Schutz- und Beistandsvorschriften stellen den Kern des Diskriminierungsschutzes dar und sind aus den Vorschriften der vorgenannten Europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung direkt abgeleitet.

**Zu §10**

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass die Landesantidiskriminierungsstelle im für Demokratieförderung zuständigen Ministerium angesiedelt ist.

Absatz 1 Satz 2 regelt die Pflicht der Landesantidiskriminierungsstelle, den horizontalen und merkmalsübergreifenden Ansatz anzuwenden und ressortübergreifend sowie koordinierend zu arbeiten.

Absatz 2 regelt die Kernaufgaben zum Diskriminierungsschutz des für die Demokratieförderung zuständigen Ministeriums. Dazu zählen nach Nummer 1 Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, nach Nummer 2 die Identifikation von strukturellen Diskriminierungsrisiken, nach Nummer 3 die Durchführung von wissenschaftlichen Untersuchungen über Ursachen und Folgen von Diskriminierung, nach Nummer 4 die Unterstützung der öffentlichen Stellen bei der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes, nach Nummer 5 die Koordination und Weiterentwicklung der Vielfaltsstrategie des Landes mit allen Ministerien sowie nach Nummer 6 die Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Bereich der Vielfaltskompetenz. Das für Demokratieförderung zuständige Ministerium wirkt damit auf die Umsetzung der strategischen Ziele dieses Gesetzes hin, indem es operativ insbesondere die unter den Nummern 1 bis 6 aufgeführten Aufgaben wahrnimmt. Dabei hat es auch eine Koordinierungs- und Unterstützungsfunktion bei der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.

Die Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik des Landes Rheinland-Pfalz berücksichtigt gemäß der im Jahr 2020 weiterentwickelten „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ die verschiedenen Eigenschaften und Merkmale gleichrangig. Das bedeutet, dass die Eigenschaften von Menschen nicht in eine Hierarchie gestellt werden. Das Alter als Eigenschaft eines

Menschen ist genauso schutzwürdig wie das Geschlecht oder die ethnische Herkunft, die sexuelle Identität ist genauso schutzwürdig wie eine möglicherweise vorhandene Behinderung oder Religion und Weltanschauung (horizontaler Ansatz). Denn alle Menschen besitzen in ihrer Individualität vielfältige Eigenschaften oder eine spezifische Kombination aus persönlichen Merkmalen. Dabei erzeugen bestimmte Merkmalskombinationen eine besondere Gefahr für Benachteiligungen. Diese besondere Gefahr prägt die alltägliche Lebenssituation und findet stets Berücksichtigung (merkmalsübergreifender Ansatz).

Die Landesantidiskriminierungsstelle arbeitet ressortübergreifend und koordinierend. Das bedeutet, dass sie neben der fachlichen Beratung der Ressorts in Bezug auf mögliche Diskriminierungsrisiken und Tatbestände auch Anfragen, Stellungnahmen, Initiativen und den fachlichen Austausch zwischen den Ressorts zu Diskriminierungsthemen koordiniert.

**Zu § 11**

In § 11 wird geregelt, dass das für Demokratieförderung zuständige Ministerium die unabhängige zivilgesellschaftliche Beratung nach dem merkmalsübergreifenden, horizontalen oder intersektionalen Ansatz fördert.

Die Beratungspraxis hat gezeigt, dass es für betroffene Menschen eine große Hürde darstellt, sich mit ihren Diskriminierungserfahrungen an Behörden zu wenden. Zum einen, weil das Schildern eines sensiblen Themas in räumlicher Distanz und behördlichen, weisungsgebundenen Strukturen bei Betroffenen nicht vertrauensförderlich ist. Zum anderen, weil Verunsicherung und ein Ohnmachtsgefühl entstehen, falls die diskriminierende Stelle eine Behörde war. In vielen Fällen ist von betroffenen Personen eine persönliche Schilderung des Vorfalls bei einer unabhängigen zivilgesellschaftlichen Beratungsstelle vor Ort ausdrücklich gewünscht. Gerade bei sensiblen Diskriminierungserfahrungen und Belästigungen ist ein niedrigschwelliger Zugang zu parteilicher Beratung wichtig und erforderlich.

**Zu § 12**

§ 12 Abs. 1 regelt die Zusammenarbeit der Landesregierung insbesondere mit den Antidiskriminierungsverbänden, den Interessensvertretungen, der Wirtschaft und der Wissenschaft und hebt im Sinne der Umsetzung dieses Gesetzes die Notwendigkeit hervor, den Austausch und Dialog zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu fördern und für Diskriminierungsrisiken zu sensibilisieren. Aufgrund der vielen unterschiedlichen Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung ist die stetige Zusammenarbeit der Landesregierung mit Verbänden, Vereinen, Interessensvertretungen und der Wissenschaft für einen erfolgreichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz von zentraler Bedeutung. Um eine flächendeckende Beratungsstruktur und niedrigschwellige Beratungsangebote sowie weitere Anlaufstellen für Betroffene in Rheinland-Pfalz zu schaffen, ist der gemeinsame Dialog und Austausch aller Beteiligten und Aktiven im Antidiskriminierungsbereich unabdingbar. Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt auf allen Ebenen des gemeinschaftlichen Zusammenlebens können außerdem gute Voraussetzungen für eine gesellschaftliche Öffnung und damit auch das Interesse an diversitätssensiblem Handeln geschaffen werden.

Absatz 2 legt fest, dass bei Landesprogrammen, die direkte Auswirkungen auf die Lebenssituation von Menschen haben oder ihrer unmittelbaren Förderung dienen, die Vielfalt der Gesellschaft berücksichtigt werden soll. Diese Regelung dient dazu, negative Auswirkungen auf die Lebenssituation von Menschen in Landesprogrammen durch ein proaktives Mitdenken von Diversität in der Bevölkerung zu verhindern und Vielfalt – und damit auch die Ausgestaltung der demokratischen Gesellschaft – zu fördern.

In den §§ 13 bis 17 wird die Ergänzung der geschlechtlichen Identität als zu schützende beziehungsweise zu berücksichtigende Kategorie in den spezifischen Gesetzen ergänzt, weil sie nicht gleichbedeutend mit der jeweils bereits in den genannten Gesetzen enthaltenen Kategorie der sexuellen Identität ist. Sie drückt die Identifikation mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht aus und ermöglicht die Berücksichtigung von Trans- und Intergeschlechtlichkeit, während mit der sexuellen Identität die Ausrichtung auf die Sexualpartnerin oder den Sexualpartner bezeichnet wird, also Heterosexualität oder Homosexualität gemeint ist.

Zu § 18

§ 18 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Für die Fraktion
der SPD:
Martin Haller

Für die Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:
Carl-Bernhard von Heusinger

Für die Fraktion
der FDP:
Marco Weber