

Diskriminierungsschutz im Sozialrecht

Zur Anwendbarkeit des LADG bei der Ausführung des Sozialgesetzbuches durch die Berliner Landesverwaltung

Gutachten im Auftrag der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

Prof. Dr. Julia Heesen

Prof. Dr. Cara Röhner

November 2023

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
Zu begutachtende Rechtsfrage zum Diskriminierungsschutz im Sozialrecht.....	4
I. Überschneidungen zwischen dem bundes- und landesrechtlichen Diskriminierungsschutz	5
1. Diskriminierungsschutz im Mehrebenensystem.....	5
2. Geltungsbereich des § 33c SGB I.....	6
3. Geltungsbereich des LADG.....	7
a. Berliner Verwaltung.....	7
b. Sonderfall Jobcenter.....	8
4. Ausdrückliche Kollisionsvorschriften	8
a. § 3 Abs. 3 LADG: Keine Verdrängung von anderem Nichtdiskriminierungsrecht.....	9
b. § 33c Satz 2 SGB I: Keine Kollisionsnorm	9
5. Zwischenergebnis	11
II. Das Verhältnis von § 33c SGB I und LADG gem. Art. 31 GG	11
1. Identisches Ziel, unterschiedliche Reichweite.....	12
a. Das Diskriminierungsverbot des § 33c SGB I	12
b. Das Diskriminierungsverbot des § 2 LADG.....	12
2. Unterschiedlich effektive Durchsetzungsmechanismen	13
a. Fehlendes Rechtsfolgenregime bei § 33c SGB I.....	13
b. Detailliertes Rechtsfolgenregime im LADG	14
3. Höherrangiges Recht: LADG als Ergänzung des § 33c SGB I für das Sozialrecht	15
a. Verfassungskonforme Auslegung	15
b. Unionsrechtskonforme Auslegung.....	16
c. Völkerrechtskonforme Auslegung	17
4. Zwischenergebnis: Kein Widerspruch von § 33c SGB I und LADG – volle inhaltliche Vereinbarkeit	18
III. Bundesstaatliche Kompetenzordnung	18
1. Verfassungsrechtliche Ausgangslage	18
2. Materielle Regelungskompetenz	19
a. Kompetenzordnung für materiell-rechtliche Regelungen (Art. 72 ff. GG).....	19
b. Das SGB als erschöpfende Regelung der gesamten öffentlichen Fürsorge?	20
c. § 33c SGB I als erschöpfende Regelung des Diskriminierungsschutzes im Sozialgesetzbuch?	20

d. § 839 BGB als erschöpfende Regelung zur Haftung von Verwaltungsträgern?	21
e. Gesetzliche Abweichungsbefugnis in der VwGO und dem SGG.....	21
f. Zwischenergebnis: Keine Sperrwirkung des § 33c SGB I – LADG umfassend anwendbar	22
3. Kompetenz zur Regelung des Verwaltungsverfahrens.....	22
a. Föderale Kompetenzordnung für das Verwaltungsverfahrensrecht (Art. 83 ff. GG) ...	22
aa. Vollzugsföderalismus	22
bb. Gesetzgebungskompetenzen für das Verwaltungsverfahren.....	24
b. Kompetenz zum Erlass verwaltungsverfahrensrechtlicher Regelungen im LADG.....	25
aa. Ausführung des Sozialgesetzbuchs in landeseigener Verwaltung.....	25
bb. Ausführung des Sozialgesetzbuchs in Bundesauftragsverwaltung	26
c. Zwischenergebnis.....	26
IV. Ergebnis	27

Kurzfassung

Berliner Verwaltungsträger vollziehen Teilbereiche des Sozialrechts. Dabei kommt es zu einer Überschneidung des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) mit dem in § 33c Sozialgesetzbuch, erstes Buch (SGB I) enthaltenen Benachteiligungsverbot aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft und der Behinderung. Nun bleibt § 33c SGB I sowohl im Tatbestand als auch in seinen Rechtsfolgen deutlich hinter den Anforderungen des LADG an eine diskriminierungsfreie Verwaltungspraxis zurück.

Befreit, so lässt sich deshalb fragen, § 33c SGB I als höherrangige Bundesnorm mit ihrem schmalen Anwendungsbereich die Berliner Verwaltungsträger beim Vollzug des Sozialgesetzbuches von der Geltung des Landesantidiskriminierungsgesetzes mit seinem umfassenden Diskriminierungsverständnis und seinen vielfältigen Mechanismen zur Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Verwaltung?

Eine Verdrängung des LADG durch § 33c SGB I könnte aus einem inhaltlichen Konflikt zwischen beiden Normen folgen. Denn nach der klaren Vorschrift des Art. 31 GG verdrängt Bundesrecht entgegenstehendes Landesrecht. Ein solcher Konflikt besteht allerdings nicht. Beide Vorschriften haben dasselbe Regelungsziel. Der umfassende Diskriminierungsschutz des LADG beeinträchtigt nicht die Wirkung des schmalen Benachteiligungsverbots aus § 33c SGB I. Im Gegenteil: § 33c SGB I wurde erlassen, um unionsrechtliche Vorgaben in deutsches Recht umzusetzen. Eine unionsrechtskonforme Rechtslage wird erst durch eine ergänzende Anwendung des LADG erreicht.

Eine Verdrängung könnte – jenseits inhaltlicher Konflikte – außerdem aus der Kompetenzordnung des Grundgesetzes folgen. Eine Gesamtnichtigkeit des LADG steht nicht zur Debatte, weil die Länder uneingeschränkt befugt sind, den Vollzug von Landesrecht durch Landesbehörden zu regeln. Art. 70 Abs. 1 GG könnte aber die Anwendung des LADG ausschließen, wenn und soweit eine bestimmte vom LADG erfasste Frage durch Bundesrecht abschließend geregelt wäre. Auch dies ist nicht der Fall. Der Bund hat seine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die öffentliche Fürsorge (Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 GG) weder generell abschließend ausgeübt noch mit § 33c SGB I eine abschließende Regelung zum Diskriminierungsschutz im Sozialrecht geschaffen. Auch das Staatshaftungsrecht (Art. 74 Abs. 1 Nr. 25 GG) ist nicht abschließend bundesrechtlich geregelt, so dass Raum für ein spezifisches Entschädigungsrecht bei erfahrenen Diskriminierungen bleibt. Im Bereich des gerichtlichen Verfahrens (Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 GG) ermöglichen Öffnungsklauseln in der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und im Sozialgerichtsgesetz (SGG) es den Ländern ausdrücklich, Verbandsklagen vorzusehen. Schließlich dürfen die Länder das Verwaltungsverfahren ihrer Verwaltungsträger nach Art. 84 f. GG grundsätzlich auch dann regeln, wenn diese Bundesrecht vollziehen. § 33c SGB I schließt dies nicht aus. Durch die inhaltliche Zurückhaltung des LADG im Bereich des SGB II (das die Bundesagentur für Arbeit und die Landesverwaltungen in den Jobcentern gemeinsam vollziehen) in § 3 Abs. 2 S. 2 LADG vermeidet das LADG auch einen Übergriff auf Verwaltungskompetenzen des Bundes.

Die Berliner Landesverwaltung ist daher, so das Ergebnis dieses Gutachtens, auch dann an das LADG gebunden, wenn sie das Sozialrecht vollzieht. Dem Zusammenwirken der Landesbehörden mit der Bundesagentur für Arbeit – deren Tätigkeit das Land Berlin nicht regeln kann – beim Vollzug des SGB II trägt § 3 Abs. 2 S. 2 LADG Rechnung. Bei allen anderen Tätigkeiten der Berliner Sozialverwaltung sind Bürger*innen durch das LADG umfassend gegen Diskriminierungen geschützt.

Zu begutachtende Rechtsfrage zum Diskriminierungsschutz im Sozialrecht

Die Sozialverwaltung hat die Aufgabe, in schwierigen Lebenssituationen zu helfen und allen Menschen stets ein menschenwürdiges Dasein zu sichern (§ 1 Abs. 1 SGB I). Typischerweise benötigen Menschen sozialrechtliche Leistungen, wenn ihre Ressourcen zur Selbsthilfe begrenzt oder erschöpft sind, nicht selten sind sie in einem existenziellen Umfang auf die Unterstützung der Verwaltung angewiesen. Diese Vulnerabilität verlangt von der Sozialverwaltung eine besonders sorgfältige Beachtung des gleichen Achtungsanspruchs aller Menschen.¹

Das Land Berlin hat seine Behörden mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) einem umfassenden und wirkungsvollen Diskriminierungsverbot unterworfen und auf eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt verpflichtet. Dieses Gutachten beantwortet die Frage, ob dieses progressive Schutzkonzept auch dann Anwendung findet, wenn die Berliner Landesverwaltung Normen des Sozialgesetzbuches (SGB) ausführt. Diese Frage stellt sich, weil auch § 33c SGB I ein Diskriminierungsverbot normiert, das „bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte“ gelten soll. Der Diskriminierungsschutz des Sozialgesetzbuchs bleibt allerdings deutlich hinter dem Schutz des LADG zurück. So verbietet § 33c SGB I eine Benachteiligung wegen der Kategorien „Rasse“, ethnische Herkunft oder Behinderung, das LADG erfasst außerdem Geschlecht, antisemitische Zuschreibungen, Religion und Weltanschauung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität sowie sozialen Status (§ 2 LADG). Zudem schafft das LADG besondere Durchsetzungsinstrumente (Beweiserleichterung, Schadensersatz und Entschädigung, Verbandsklage, Kultur der Wertschätzung von Vielfalt für die Verwaltung, Ombudsstelle), die im Sozialgesetzbuch vollständig fehlen. Gegenstand dieses Gutachtens ist das Verhältnis dieser Nichtdiskriminierungsregelungen zueinander.

Es zeigt sich im Ergebnis, dass das LADG umfassend bei der Ausführung des Sozialgesetzbuches anwendbar ist. Die Berliner Sozialverwaltung ist sowohl an § 33c SGB I als auch an die Vorschriften des LADG gebunden. Eine Sondersituation ergibt sich nur in den von Bund und Ländern gemeinsam getragenen Jobcentern, hier verlangt das LADG von den Berliner Verwaltungsträgern lediglich ein Hinwirken auf Diskriminierungsfreiheit.

Das Gutachten erarbeitet dieses Ergebnis in drei Schritten: Zunächst werden die Regelungen des bundesrechtlichen und landesrechtlichen Diskriminierungsschutzes dargestellt und näher ermittelt, wann sich die hier behandelte Frage überhaupt stellt, d.h. inwieweit sich die Geltungsbereiche der Diskriminierungsverbote überschneiden (I.). Im anschließenden Abschnitt wird gezeigt, dass beide Diskriminierungsverbote ohne inhaltlichen Konflikt gleichzeitig angewendet werden können und der Grundsatz „Bundesrecht bricht Landesrecht“ gem. Art. 31 GG nicht einschlägig ist (II.). Der dritte Abschnitt befasst sich mit der föderalen Kompetenzordnung, d.h. mit der Frage, ob dem Land Berlin die Gesetzgebungskompetenz zusteht, Landesrecht zum Diskriminierungsschutz zu erlassen, das auch die Sozialverwaltung und daher den Anwendungsbereich des Sozialgesetzbuches erfasst (III.). Das Gutachten endet mit der Beantwortung der zu begutachtenden Rechtsfrage (IV.).

¹ Zu typischen Diskriminierungserfahrungen im Sozialrecht siehe Wersig, § 25 Diskriminierungsschutz im Kontext der sozialen Sicherheit, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, S. 1043 ff. m.w.N. Menschen machen aufgrund von Zuschreibungen Erfahrungen von Diskriminierung bei der Beratung und Leistungsgewährung im Sozialrecht. In der Konsequenz erfahren Menschen diskriminierende Äußerungen, Belästigungen, eine schlechtere Beratungsqualität und erhalten keine oder verminderte Leistungen.

I. Überschneidungen zwischen dem bundes- und landesrechtlichen Diskriminierungsschutz

Im Folgenden wird zunächst der Diskriminierungsschutz für das Sozialrecht in seinem Mehrebenensystem skizziert, um dann auf die Geltungsbereiche des § 33c SGB I und des LADG in diesem Mehrebenensystem einzugehen. Es wird herausgearbeitet, inwieweit sich § 33c SGB I und das LADG überschneiden und dass für den überschneidenden Anwendungsbereich keine ausdrücklichen Kollisionsvorschriften einschlägig sind, die die Beziehung der Vorschriften zueinander regeln.

1. Diskriminierungsschutz im Mehrebenensystem

Vorschriften zum Diskriminierungsschutz für das Sozialrecht finden sich im internationalen und europäischen Recht sowie im Bundes- und Landesrecht. Das hat eine gewisse Fragmentierung und Dopplungen zur Folge.²

- Auf der Ebene des **Völkerrechts** begründen die verschiedenen Menschenrechtskonventionen Diskriminierungsverbote. Hervorzuheben ist die UN-Behindertenrechtskonvention, die u.a. in Art. 5 UN-BRK die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen normiert und von besonderer praktischer Relevanz für die Auslegung des nationalen Teilhaberechts, insbesondere bei der Ausführung des SGB IX, ist. Die menschenrechtlichen Verpflichtungen sind für die Auslegung einfachgesetzlicher Vorschriften – d.h. auch für § 33c SGB I und das LADG – maßgeblich.
- Im **Unionsrecht** finden sich neben den primärrechtlichen Diskriminierungsverboten (z.B. Art. 19 AEUV) vier Antidiskriminierungsrichtlinien.³ Unter ihnen ist die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, die Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft bekämpft, auch für die Sozialverwaltung einschlägig (Art. 3 Abs. 1 e) und f)). Darüber hinaus gilt für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Sozialrecht die Richtlinie 79/9/EWG. Die sich aus den Richtlinien und der Rechtsprechung des EuGH ergebenden unionsrechtlichen Anforderungen sind für den Diskriminierungsschutz im Sozialrecht zu beachten.
- Im **Bundesrecht** gewährt das Grundgesetz mit dem allgemeinen Gleichheitssatz und den besonderen Diskriminierungsverboten gem. Art. 3 GG einen grundlegenden Diskriminierungsschutz. Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wurden im Bereich des Arbeits- und Zivilrechts durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt,⁴ das für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch ausdrücklich keine Geltung beansprucht (§ 2 Abs. 2 S. 1 AGG). Im Sozialrecht sollen § 33c SGB I und

² Zum fragmentierten Diskriminierungsschutz in Deutschland siehe das Handbuch von Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022; zum Diskriminierungsschutz im Sozialrecht siehe Wersig, § 25 Diskriminierungsschutz im Kontext der sozialen Sicherheit, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, S. 1043 ff.; Dern, Sozialrechtliche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungskonzeptionen, 2012; Dern/Wersig, Bürgergeld-Entwurf und Sozialgesetzbuch insgesamt benötigen ein umfassendes Antidiskriminierungskonzept, info also 2022, 243; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz, 2017, 3. Aufl., S. 139 ff.

³ Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, Rahmenrichtlinie 2000/78/EG, Gender-Richtlinie 2002/73/EG bzw. Neufassung 2006/54/EG, Gleichbehandlungsrichtlinie 2004/113/EG.

⁴ BT-DruckS. 16/1780.

§ 19a SGB IV die Richtlinien in das deutsche Recht transformieren,⁵ wobei § 33c SGB I alle Sozialgesetzbücher (inklusive der besonderen Teile außerhalb des SGB gem. § 68 SGB I) erfasst, während § 19a SGB IV nur für die Sozialversicherung gilt und sich auf die Berufsberatung und berufliche Bildung konzentriert.⁶ Außerdem regeln § 36 Abs. 2 SGB III und § 164 Abs. 2 SGB IX bereichsspezifische Diskriminierungsverbote. Über diese unionsrechtlich geprägten Normen hinaus enthält das Bundesrecht keine Vorschriften zur Nichtdiskriminierung im Sozialrecht.

- Auf der Ebene des **Landesrechts** hat Berlin mit dem LADG das erste Antidiskriminierungsgesetz für die Landesverwaltung eingeführt.⁷ Das LADG unterwirft hoheitliches Handeln im Land Berlin einem umfassenden Regelungswerk.⁸ Zur Landesverwaltung gehört auch die Sozialverwaltung, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch ausführt. Berlin hat die UN-Behindertenrechtskonvention durch ein eigenes Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) umgesetzt, das ebenfalls ein Diskriminierungsverbot für die Berliner Verwaltung enthält.

2. Geltungsbereich des § 33c SGB I

Das Diskriminierungsverbot aus § 33c SGB I gilt als Vorschrift des SGB I für den Vollzug des gesamten Sozialgesetzbuches und daher für sämtliche Verwaltungsträger, die das Sozialgesetzbuch vollziehen (§§ 12, 18-29 SGB I). Zum Sozialgesetzbuch in diesem Sinne gehören nach §§ 18 ff., 68 SGB I nicht nur alle Bücher des SGB, sondern auch die Bundesgesetze zu Ausbildungsförderung, Wohngeld, Kindergeld, Elterngeld und Elternzeit, Versorgung und weitere. Diese Bücher werden von einer historisch gewachsenen Vielfalt an Verwaltungsträgern vollzogen, die vom kleinen kommunalen Jugendamt bis hin zur großen Bundesanstalt für Arbeit reicht.

Viele Zweige des Sozialgesetzbuches werden in bundeseigener Verwaltung ausgeführt; etwa die finanziell besonders bedeutende gesetzliche Rentenversicherung, die Kranken-, Pflege- und die meisten Bereiche der Unfallversicherung. Das Kindergeld wird von der Familienkasse bei der Bundesagentur für Arbeit ausgeführt. Für die bundeseigene Verwaltung greift das LADG als Landesrecht nicht.

Das Diskriminierungsverbot aus § 33c SGB I gilt jedoch für die Berliner Landesverwaltung, soweit diese „soziale Rechte“ nach dem Sozialgesetzbuch ausführt. Das Grundgesetz trennt nämlich die Befugnis zur Gesetzgebung von der Verwaltungskompetenz und weist die Verwaltungskompetenz zum Vollzug des Bundesrechts grundsätzlich den Ländern zu (Art. 83 GG). Solange keine andere Regelung gilt, wird das vom Bund erlassene Recht von den Ländern vollzogen. Die Verwaltungsträger der Länder sind damit nicht nur an ihr jeweiliges Landesrecht, sondern auch an das von ihnen zu vollziehende Bundesrecht gebunden. Im Bereich des Sozialgesetzbuches sind die Verwaltungsträger der Länder zuständig für:

- das Bürgergeld nach SGB II, wobei die Jobcenter eine Sonderform gemeinsamer Bundes- und Landesverwaltung bilden;

⁵ BT-DruckS. 16/1780, S. 28.

⁶ BT-DruckS. 16/1780, S. 17 f.

⁷ Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 11. Juni 2020, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 76. Jahrgang, Nr. 29, S. 532. Das Berliner LADG trat am 21. Juni 2020 in Kraft.

⁸ Grünberger/Reinelt, § 20 Rechtsfolgen von Diskriminierungen, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, insbeS. Rn. 6.

- die Kinder- und Jugendhilfe nach SGB VIII;
- die Eingliederungshilfe, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nach SGB IX;
- die Sozialhilfe nach SGB XII;
- die Ausbildungsförderung nach BAföG;
- das Wohngeld nach dem WoGG;
- das Elterngeld nach BEEG;
- die Versorgung bestimmter Gesundheitsschäden nach dem BVG und zugehörigen Gesetzen.

Bei Ausführung dieser Bundesgesetze müssen die Verwaltungsträger des Landes Berlin also das Diskriminierungsverbot wegen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft und der Behinderung aus § 33c SGB I beachten.

3. Geltungsbereich des LADG

Das LADG gilt für „öffentliche Stellen“ des Landes Berlin (§ 3 Abs. 1 S. 1 LADG) und unterwirft deren öffentlich-rechtliches Handeln einem umfassenden Diskriminierungsverbot (§ 2 LADG).

a. Berliner Verwaltung

Größter Adressat des LADG ist die „Berliner Verwaltung“. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu:

„Nach § 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes (AZG) umfasst die Berliner Verwaltung die Hauptverwaltung (d.h. die Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden und nichtrechtsfähigen Anstalten und die unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe) und die Bezirksverwaltungen (einschließlich der ihnen nachgeordneten nichtrechtsfähigen Anstalten und der unter ihrer Aufsicht stehenden Betriebe). Zudem entfaltet das LADG Geltung für die landesunmittelbaren öffentlich- rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Darunter fallen beispielsweise die Hochschulen und Fachhochschulen, die Berliner Stadtreinigungsbetriebe, die Berliner Verkehrsbetriebe oder die Berliner Bäderbetriebe.“⁹

Außerdem bindet das LADG das Abgeordnetenhaus von Berlin und die Berliner Judikative, wenn die konkrete Tätigkeit nicht der Gesetzgebung oder Rechtsprechung zuzuordnen ist, sondern diese Stellen Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. In § 3 Abs. 2 S. 1 LADG werden zudem juristische Personen des Privatrechts und Personengesellschaften, an denen das Land Berlin mehrheitlich beteiligt ist, in den Geltungsbereich des LADG einbezogen.

Das LADG unterscheidet dabei nicht, ob die öffentlichen Stellen Bundes- oder Landesrecht vollziehen. Diese Gleichsetzung überrascht nicht, denn auch beim Vollzug von Bundesrecht

⁹ AHB DruckS. 18/1996, S. 23.

üben die Länder eigene Staatsgewalt aus, ihre Verwaltungsträger werden nicht zu Verwaltungseinheiten des Bundes.¹⁰

Das LADG begründet also einen Diskriminierungsschutz für die gesamte Bandbreite öffentlich-rechtlichen Handelns im Land Berlin. Zu den öffentlichen Stellen, für die das LADG gilt, gehört auch die Berliner Sozialverwaltung, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch ausführt. Nach seinem Geltungsbereich findet das LADG also grundsätzlich Anwendung im Bereich des Sozialgesetzbuchs.

b. Sonderfall Jobcenter

Das LADG reduziert seine Bindungswirkung beim Vollzug des SGB II im Fall der Jobcenter erheblich.

§ 3 Abs. 2 Satz 2 LADG lautet: „Soweit [das Land Berlin] gemeinsame Einrichtungen mit dem Bund nach Artikel 91e des Grundgesetzes betreibt, wirkt es darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch entsprechend angewendet werden.“

Die von § 3 LADG genannten „gemeinsamen Einrichtungen nach Art. 91e GG“ sind die Jobcenter, in denen die Berliner Bezirksämter mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenarbeiten (§ 44b SGB II, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 AG SGB II Berlin). Sowohl die Bundesagentur als auch die Bezirksämter entsenden Mitarbeitende in die Jobcenter (§ 44g Abs. 1 SGB II). Innerhalb der Jobcenter sind die Bezirksämter zuständige Träger für die Leistungen für Unterkunft und Heizung, die Leistungen für Bildung und Teilhabe, außerdem kommunale Eingliederungshilfen und die Erstausrüstung bei Wohnungserstbezug und Schwangerschaft; im Übrigen agiert die Bundesagentur für Arbeit als Verwaltungsträger (§ 6 Abs. 1 S. 1 SGB II). Mit der inhaltlichen Zuständigkeit der Träger geht erstens die prinzipielle Kostenlast einher (Art. 104a GG, allerdings modifiziert durch § 46 SGB II) und zweitens die Verantwortung für Recht- und Zweckmäßigkeit des Verwaltungshandelns einschließlich Weisungsbefugnis und Aufsicht (§ 44b Abs. 3, § 47 Abs. 2 SGB II), die vom Bund bzw. von den Ländern jeweils autonom wahrgenommen wird.¹¹

Trotz der so getrennten Verantwortungsbereiche tritt an die Stelle einer strikten Bindung der Berliner Verwaltungsträger, soweit sie das SGB II in Jobcentern gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit vollziehen, das bloße Bemühen um eine entsprechende Anwendung der Regelungen des LADG gem. § 3 Abs. 2 S. 2 LADG. Die Ursache für diese zurückhaltende Regelung liegt darin, dass der Landesgesetzgeber nicht befugt ist, die Tätigkeit der Jobcenter zu regeln, da diese nicht zur Landesverwaltung gehören.¹²

4. Ausdrückliche Kollisionsvorschriften

Während das LADG in § 3 Abs. 3 LADG eine Kollisionsvorschrift enthält, die das Verhältnis des LADG zu anderem Nichtdiskriminierungsrecht regelt, existiert keine Kollisionsnorm für § 33c SGB I.

¹⁰ Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 11.

¹¹ Münder/Geiger, SGB II, 7. Aufl. 2021, § 6 Rn. 7.

¹² AHB DruckS. 18/1996, S. 23, 25.

a. § 3 Abs. 3 LADG: Keine Verdrängung von anderem Nichtdiskriminierungsrecht

Nach seinem § 3 Abs. 3 will das LADG die Geltung anderer Diskriminierungsverbote, Gleichbehandlungsgebote sowie zu ihrer Durchsetzung geregelter Verfahrensvorschriften „nicht berühren“. Diese Formulierung ist üblich im Anti-Diskriminierungsrecht (etwa § 2 Abs. 3 Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), § 2 Abs. 3 AGG) und bringt die Grundannahme zum Ausdruck, dass die verschiedenen Vorschriften zum Diskriminierungsschutz sich ergänzen und im Sinne einer Meistbegünstigung gleichzeitig angewendet werden können.

Für das hier untersuchte Verhältnis von LADG zum § 33c SGB I ist zunächst festzustellen, dass § 3 Abs. 3 LADG als Teil des Landesrechts im Rang unter dem bundesrechtlichen SGB steht und deshalb dessen Geltungs- oder Anwendungsbereich nicht beeinflussen kann (Art. 31 GG). Sollte es zu einem inhaltlichen Konflikt zwischen dem LADG und dem Bundesrecht kommen, setzt sich letzteres ohnehin aufgrund seines höheren Ranges durch. Im Verhältnis zum Bundesrecht formuliert § 3 Abs. 3 LADG also lediglich die ohnehin geltende Rechtslage. In dieser Hinsicht zeigt das Gutachten unter Gliederungspunkt II. auf, dass eine gleichzeitige Anwendung mit § 33c SGB I ohne einen inhaltlichen Normkonflikt möglich und ein Zurücktreten des LADG daher nicht gegeben ist.

Eine eigenständige Regelungswirkung haben die Kollisionsnormen für das Verhältnis des LADG zu anderen Vorschriften des Landesrechts. So richtet sich insbesondere das LGBG ebenfalls an die „öffentlichen Stellen“ des Landes Berlin (§ 2 Abs. 1 LGBG). Das LGBG erfasst nur Ungleichbehandlungen aufgrund einer Behinderung (§ 1 LGBG), hat also einen engeren Anwendungsbereich als das LADG. Das LGBG bleibt zwar im Hinblick auf die Durchsetzungsmechanismen hinter dem LADG zurück: Nur das LADG gewährt einem Anspruch auf Schadensersatz- und Entschädigung und verpflichtet die Verwaltung auf eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Aber im Hinblick auf die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ist das LGBG für die Betroffenen günstiger: Das LGBG erlaubt eine unterschiedliche Behandlung, die an eine Behinderung anknüpft, ausschließlich um Nachteile für Betroffene auszugleichen (§ 6 Abs. 2 LGBG), d.h. eine Schlechterstellung aufgrund einer Behinderung kann nicht gerechtfertigt werden. Dagegen eröffnet das LADG den öffentlichen Stellen größere Spielräume und erkennt alle „sachlichen Gründe“ als Rechtfertigung für Ungleichbehandlungen an (§ 5 Abs. 1 LADG). Nach den allgemeinen Regelungen zu Normkollisionen würde sich das LGBG als *lex specialis* gegenüber dem LADG durchsetzen. Hier wirken die „Unberührtheitsklauseln“ in beiden Gesetzen. Weil § 2 Abs. 3 LGBG festlegt, dass andere Diskriminierungsverbote, Gleichbehandlungsgebote und Schutzvorschriften für bestimmte Personengruppen „nicht berührt“ sind, können Menschen, die wegen einer Behinderung durch öffentliche Stellen des Landes Berlin diskriminiert wurden, auch ihre Rechte aus dem LADG geltend machen. Weil das LADG gem. § 3 Abs. 3 andere Regelungen zum Schutz bestimmter Personengruppen nicht einschränkt, können „sachliche Gründe“ i.S.v. § 5 Abs. 1 LADG nicht herangezogen werden, um eine nach § 6 LGBG verbotene Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu rechtfertigen.

b. § 33c Satz 2 SGB I: Keine Kollisionsnorm

Das Sozialgesetzbuch enthält keine Kollisionsnorm, die das Verhältnis von § 33c SGB I zu anderen Antidiskriminierungsvorschriften regelt.¹³ Auch § 33c Satz 2 SGB I, dem zufolge

¹³ Das AGG grenzt sich vom Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches ausdrücklich ab, in dem § 2 Abs. 2 S. 1 AGG normiert, dass für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch § 33c SGB I und § 19a SGB IV gelten. Die

„Ansprüche [...] nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden [können], als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind“, ist keine Kollisionsvorschrift, sondern beschränkt lediglich die Wirkung von § 33c Satz 1 SGB I.¹⁴

Seinem Wortlaut nach verweist § 33c Satz 2 SGB I auf Ansprüche, die in den besonderen Teilen des Sozialgesetzbuches geregelt sind, d.h. auf materiell-rechtliche Ansprüche auf bestimmte Sozialleistungen. Die Vorschrift schließt aus, dass auf § 33c Satz 1 SGB I zusätzliche originäre Leistungsansprüche gestützt werden können, sie garantiert nur Diskriminierungsfreiheit bei der Inanspruchnahme bestehender einfach-rechtlicher Leistungsansprüche.

Weil § 33c Satz 2 SGB I den Begriff „Ansprüche“ verwendet, könnten bei einem sehr weiten Verständnis der Norm auch Ansprüche ausgeschlossen sein, die infolge einer rechtswidrigen Diskriminierung auf *sekundärer* Ebene entstehen, etwa öffentlich-rechtliche Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche, der sozialrechtliche Herstellungsanspruch oder der staatshaftungsrechtliche Amtshaftungsanspruch. Bei einem derart weiten Verständnis würde § 33c Satz 2 SGB I auch alle Ansprüche zur Beseitigung oder Wiedergutmachung von Diskriminierungen verdrängen. Eine solche Interpretation von § 33c Satz 2 SGB I als umfassende Kollisionsnorm widerspricht aber dem Sinn und Zweck der Vorschrift und lässt sich weder systematisch noch historisch begründen.

Die systematische Auslegung zeigt, dass § 33c Satz 2 SGB I den Wortlaut des älteren § 2 Abs. 1 S. 2 SGB abweichungsfrei wiederholt. Ein gleicher Wortlaut legt eine gleiche Bedeutung nahe. § 2 Abs. 1 S. 2 SGB I ist keine Kollisionsvorschrift.¹⁵ Er nimmt den Regelungsgehalt von § 4 Bundessozialhilfegesetz (1961) auf. Jene Norm war Ausdruck intensiv geführter Debatten, die heute kaum noch nachvollziehbar erscheinen: Es ging um die grundlegende Frage der Rechtssubjektivität der Leistungsempfänger*innen gegenüber der Sozialverwaltung. Der über Jahrhunderte etablierten Auffassung, dass die Armenfürsorge (anders die Sozialversicherung) zwar eine Pflicht der Kommunen ist, aber keinerlei Ansprüche der Hilfsbedürftigen begründet, hatte das Bundesverwaltungsgericht 1954 ein Ende gesetzt. Das neue Bundessozialhilfegesetz sollte diese neue Rechtslage auch einfach-rechtlich abbilden und klarstellen, dass das Verhältnis zwischen Hilfebedürftigen und Sozialverwaltung ein Rechtsverhältnis ist, dass auf die einfach-rechtlich ausformulierten Hilfen ein Anspruch besteht und Entscheidungen der Sozialverwaltung der vollen gerichtlichen Kontrolle unterliegen.¹⁶ Auch § 2 Abs. 1 S. 2 SGB I soll zum einen zum Ausdruck bringen, dass „der einzelne nicht Objekt der staatlichen Sozialpolitik, sondern Träger von Rechten ist“ und dass zum anderen die sozialen Rechte ausschließlich in einzelnen Leistungsansprüchen konkretisiert werden, die „entsprechend ihrer Zweckbestimmung und Struktur nicht jeden nur möglichen Sozialleistungsanspruch abdecken“.¹⁷ § 2 Abs. 1 S. 2 SGB I hat damit keinen kollisionsrechtlichen Gehalt, sekundäre Ansprüche werden nicht ausgeschlossen, sondern finden in der umfassenden Rechtsförmigkeit der Leistungsgewährung gerade ihre Grundlage.

Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote und Gleichbehandlungsgebote werde durch das AGG nicht berührt, § 2 Abs. 3 S. 1 AGG.

¹⁴ So auch z.B. BeckOK SozR/Gutzler, 69. Ed. 1.6.2023, SGB I § 33c Rn. 29; KassKomm/Schifferdecker, 118. EL März 2022, SGB I § 33c Rn. 35.

¹⁵ Mrozynski SGB I, 6. Aufl. 2019, SGB I § 2 Rn. 10, 12; BeckOGK/Spellbrink, 1.5.2021, SGB I § 2 Rn. 7.

¹⁶ Vgl. zur damaligen Diskussion BT-DrS. 3/1799, Entwurf der Bundesregierung eines Bundessozialhilfegesetzes v. 20. April 1960, S. 32 f. und BT-Plenarprotokoll 3/111, Erste Beratung des von der Bundesregierung eingebrachten Entwurfs eines Bundessozialhilfegesetzes, S. 6255.

¹⁷ BT-DrS. 7/868, Entwurf der Bundesregierung eines Sozialgesetzbuchs - Allgemeiner Teil - v. 26.6.1973, S. 21, 23.

Dem wortgleichen § 33c SGB I einen völlig anderen, kollisionsrechtlichen Gehalt zuzuschreiben, bedürfte einer zwingenden Begründung. Eine solche ist nicht ersichtlich. Stattdessen zeigt die Gesetzesbegründung zu § 33c SGB I, dass § 33c Satz 2 SGB I wie § 2 Abs. 1 S. 2 SGB I ausschließlich klarstellen soll, dass das Diskriminierungsverbot keine zusätzlichen Leistungsansprüche schafft.¹⁸ Dass damit eine Verdrängung anderer Schutzvorschriften beabsichtigt war, liegt fern.

Schließlich widerspricht es Sinn und Zweck von § 33c SGB I, seinen Satz 2 als verdrängende Kollisionsvorschrift für andere Anti-Diskriminierungsnormen und sämtliche aus einer Diskriminierung folgenden Rechte und Ansprüche zu verstehen. Denn dann wären die Betroffenen von Diskriminierungen durch die Sozialverwaltung seit Inkrafttreten der Norm nicht nur schlechter geschützt als vorher, sondern der Schutz gegen Diskriminierungen wäre auch schlechter als gegen anderweitig rechtswidrige Maßnahmen in Anwendung des Sozialgesetzbuches.

5. Zwischenergebnis

Die Auslegung beider Vorschriften zeigt, dass § 33c SGB I und das LADG beide Geltung beanspruchen, wenn die Berliner Landesverwaltung das SGB vollzieht. Weder das SGB I noch das LADG enthalten eine Kollisionsvorschrift, die für diese Normen ein eindeutiges Vorrang-Nachrang-Verhältnis vorsieht. Nach den Geltungsbereichen sind sowohl § 33c SGB I und das LADG beim Vollzug des Sozialgesetzbuches durch die Berliner Sozialverwaltung anwendbar.

II. Das Verhältnis von § 33c SGB I und LADG gem. Art. 31 GG

Im Grundgesetz sieht Art. 31 GG eine Kollisionsvorschrift für das Verhältnis von Bundes- und Landesrecht vor. Art. 31 GG lautet: „*Bundesrecht bricht Landesrecht.*“ Art. 31 GG soll Widersprüche zwischen Bundes- und Landesrecht lösen,¹⁹ greift nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts jedoch nur, wenn bundes- und landesrechtliche Regelungen auf denselben Sachverhalt anwendbar sind, aber bei ihrer Anwendung zu widersprüchlichen Ergebnissen führen.²⁰

Eine solcher Normwiderspruch besteht zwischen § 33c SGB I und dem LADG nicht. § 33c SGB I enthält lediglich ein materiell-rechtliches Diskriminierungsverbot für die Kategorien „Rasse“, ethnische Herkunft und Behinderung, das sich mit dem aus § 2 LADG insoweit deckt (dazu 1.). Rechtsfolgen, die mit dem LADG in Widerspruch stehen könnten, ordnet § 33c SGB I nicht an (dazu 2.). Wird das Verhältnis des § 33c SGB I und des LADG im Lichte höherrangigen Rechts betrachtet, dann wird deutlich, dass das LADG erst zu einer vollständigen Umsetzung der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG führt und aus grund- und menschenrechtlicher Sicht als Ergänzung des Diskriminierungsschutzes im Sozialrecht zu werten ist (dazu 3.).

¹⁸ BT-DruckS. 16/1780, S. 28, wiederholt auf S. 57.

¹⁹ BVerfGE 36, 342 (365); 96, 345 (364).

²⁰ BVerfGE 121, 317 (348).

1. Identisches Ziel, unterschiedliche Reichweite

§ 33c SGB I und das LADG verbieten der Verwaltung, Menschen wegen bestimmter (zugeschriebener) Zugehörigkeiten und Eigenschaften schlechter zu behandeln als andere. Sie verfolgen dasselbe Ziel, haben aber eine unterschiedliche Reichweite.

a. Das Diskriminierungsverbot des § 33c SGB I

Das Benachteiligungsverbot gem. § 33c S. 1 SGB I lautet: „Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden.“²¹ § 33c SGB I soll das Benachteiligungsverbot aus Gründen der „Rasse“ und wegen der ethnischen Herkunft aus der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG im Bereich des Sozialgesetzbuches umsetzen und bezieht darüberhinaus die Benachteiligung wegen einer Behinderung ein. Warum weitere Kategorien, beispielsweise die aus Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG nicht aufgenommen wurden, wird in der Gesetzesbegründung nicht erläutert.²²

Das Verbot greift bei der „Inanspruchnahme sozialer Rechte“, d.h. der in den einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Dienst-, Sach- und Geldleistungen (§ 11 SGB I) einschließlich Aufklärung, Auskunft und Beratung (§§ 13 - 15 SGB I). § 33c SGB I ist ein rein materiell-rechtliches Diskriminierungsverbot. Anders als etwa das AGG oder das LADG sind im SGB I weder Benachteiligungsformen oder Rechtfertigungsgründe, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, Beteiligungsrechte von Antidiskriminierungsverbänden oder eine Beweiserleichterung geregelt.²³

§ 33c SGB I bestimmt, dass rassistisches oder ableistisches Handeln der Sozialverwaltung immer rechtswidrig ist. Das folgt allerdings schon aus Art. 3 Abs. 3 GG. § 33c SGB I ändert die Rechtslage also nicht. Damit gehört § 33c SGB I zu den Prinzipien des Sozialrechts, die die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe und Ermessensentscheidungen im Lichte der grund- und menschenrechtlichen Diskriminierungsverbote prägen sollen.²⁴

b. Das Diskriminierungsverbot des § 2 LADG

Das Landesantidiskriminierungsgesetz begründet für die Berliner Verwaltung inklusive der Sozialverwaltung einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Materiell-rechtlich sieht das LADG ein Diskriminierungsverbot vor, das über die Kategorienkataloge aus Art. 3 Abs. 3 GG, § 1 AGG oder § 33c SGB I hinausgeht:

§ 2 Diskriminierungsverbot LADG

Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und

²¹ Ausführlich zu § 33c SGB I Dern, Sozialrechtliche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungskonzeptionen, 2012, S. 235 ff.

²² BT-DruckS. 16/1780, S. 28, 57.

²³ Wersig, § 25 Diskriminierungsschutz im Kontext der sozialen Sicherheit, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, S. 1043 ff.; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz, 2017, 3. Aufl., S. 139 ff.

²⁴ Eichenhofer in: Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 2 Rn. 112.

Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

Das LADG beinhaltet darüber hinaus Vorschriften zu den verbotenen Formen der Diskriminierung (§ 4 LADG), zu Rechtfertigungsgründen, positiven Maßnahmen (§ 5 LADG) und einem Maßregelungsverbot (§ 6 LADG).

Das LADG verbessert den Schutz von Menschen mit Behinderungen. Es schützt nämlich auch vor Diskriminierung aufgrund des sozialen Status und vor Diskriminierung aufgrund von mehr als einem in § 2 LADG genannten Grund. Damit können Benachteiligungen, die mit dem Bildungsstatus zusammenhängen, adressiert werden. Es besteht zudem ein Schutz im Fall von multiplen oder intersektionalen Benachteiligungen. Wer z.B. eine Beeinträchtigung der Sinne hat *und* mangelnde (Schrift-)Sprachkompetenz aufweist, könnte Schwierigkeiten haben, mit den typischen Hilfsmitteln seine Leistungsansprüche aus dem SGB IX im Kontakt mit der Verwaltung tatsächlich zu verwirklichen.

Ein Widerspruch zwischen dem LADG und § 33c SGB I besteht nicht. Insbesondere sind die Kategorien „Rasse“ bzw. rassistische Zuschreibungen, ethnische Herkunft und Behinderung gem. § 33c SGB I und § 2 LADG im Lichte höherrangigen Rechts auszulegen. Dass § 2 LADG im Vergleich zu § 33c SGB I weitere Kategorien vorsieht, begründet keinen Widerspruch im Sinne des Art. 31 GG.

2. Unterschiedlich effektive Durchsetzungsmechanismen

Während § 33c SGB I keine Regelungen für seine Durchsetzung trifft, sieht das LADG ein detailliertes Rechtsfolgenregime vor.

a. Fehlendes Rechtsfolgenregime bei § 33c SGB I

Das SGB I enthält keine spezifischen Regelungen für seine Durchsetzung und insbesondere keine über den Rechtsschutz bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte. Während der Bundesgesetzgeber im AGG ein eigenes Rechtsfolgenregime geschaffen hat, das bei Diskriminierungen durch Private greift, fehlen beim zeitgleich erlassenen § 33c SGB I entsprechende Regelungen für die Verwaltung.²⁵

§ 33c SGB I hat dementsprechend bisher keine praktische Relevanz entfaltet. Nach den Ergebnissen von Wersig existieren nach über 15 Jahren Geltung des § 33c SGB I nur wenige Gerichtsentscheidungen, die diese Vorschrift in Bezug nehmen. Kein Gericht stellte bis 2020 einen Verstoß gegen § 33c SGB I fest.²⁶ Auch nach unserer Recherche über beckonline und

²⁵ Grünberger und Reinelt beschreiben den öffentlich-rechtlichen Diskriminierungsschutz hinsichtlich der Rechtsfolgen im Vergleich zum AGG als „unterentwickelt“ und „unterkomplex“. Bei Verstößen gegen Art. 3 GG müsse daher auf die allgemeinen öffentlich-rechtlichen Institute zurückgegriffen werden; Grünberger/Reinelt, § 20 Rechtsfolgen von Diskriminierungen, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 6.

²⁶ Wersig, § 25 Diskriminierungsschutz im Kontext der sozialen Sicherheit, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 12. Das VG Bremen hat Art. 3 GG und § 33c SGB I als auslegungsleitend in einer Eilentscheidung über die Vergabe eines Hortplatzes für ein Kind mit Schwerbehinderung (GdB 50) bei einer Ermessensentscheidung angesehen (§ 5 Abs. 7 BrAufnOG), VG Bremen v. 19.3.2020 – 3 V 1808/19.

juris, die 2023 einschließt, gibt es keine Entscheidungen, die einen Verstoß gegen § 33c SGB I bejahen.

Bei Diskriminierungen im Bereich des Sozialgesetzbuches kann Rechtsschutz nur durch die allgemeinen Vorschriften erlangt werden, insbesondere durch das Erwirken einer diskriminierungsfreien Leistung (ggf. durch den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch) im Rahmen eines Verwaltungs- und Klageverfahrens.²⁷ Auch die öffentlich-rechtlichen Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche sowie die Fortsetzungsfeststellungsklage kommen in Betracht, beispielsweise bei diskriminierenden Äußerungen oder Belästigungen.²⁸

Für sekundäre Ansprüche muss bei einem Verstoß gegen § 33c SGB I auf das Staatshaftungsrecht zurückgegriffen werden (sofern es keine landesrechtliche Spezialregelung wie § 8 LADG zur Schadensersatzpflicht gibt).²⁹ Für einen Schadensersatz wegen Diskriminierung im Anwendungsbereich des Sozialgesetzbuches kommt die verschuldensabhängige Amtshaftung gem. § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG vor den ordentlichen Gerichten grundsätzlich in Betracht.³⁰ Aufgrund des Verschuldenserfordernisses und weiterer rechtlicher Hürden ist die Amtshaftung jedoch keine zugängliche Option für Betroffene von Diskriminierung. Dies bestätigt sich darin, dass bisher keine Entscheidungen zu Amtshaftungsansprüchen bei diskriminierender (Sozial-)Verwaltungspraxis vorliegen.

b. Detailliertes Rechtsfolgenregime im LADG

Das LADG sieht ein detailliertes Rechtsfolgenregime bei Diskriminierung durch die Berliner Verwaltung vor. Bei Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot muss die öffentliche Stelle, in deren Verantwortungsbereich die Diskriminierung stattgefunden hat, der diskriminierten Person den Schaden ersetzen (§ 8 LADG). Dies umfasst auch Entschädigung in Geld (immaterieller Schadensersatz/Schmerzensgeld). Die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sind entsprechend der unionsrechtlichen Vorgaben aus der Antirassismusrichtlinie 2000/4/EG und der Rechtsprechung des EuGH verschuldensunabhängig geregelt. Der Rechtsweg ist, wie bei staatshaftungsrechtlichen Vorschriften üblich, zu den ordentlichen Gerichten eröffnet. Eine Haftungs- und Kostentragungspflicht für die Sozialverwaltungsträger des Bundes wird durch § 8 LADG nicht begründet.

In § 7 LADG ist eine Vermutungsregelung im Sinne einer Beweiserleichterung normiert, die vorsieht, dass die öffentliche Stelle die Diskriminierung widerlegen muss, wenn Tatsachen

²⁷ KassKomm/Schifferdecker, 118. EL März 2022, SGB I § 33c Rn. 33; für Verwaltungshandeln allgemein Grünberger/Reinelt, § 20 Rechtsfolgen von Diskriminierungen, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 6.

²⁸ In der Literatur wurde diskutiert, ob das AGG für weitergehende Ansprüche im Sozialrecht anwendbar ist. Z.B. Husmann, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine Auswirkungen auf das Sozialrecht, ZESAR 2007, 13 (Teil I), 58 (Teil II); Kocher, Umfang und Reichweite des Diskriminierungsschutz im Sozialrecht, Die Sozialgerichtsbarkeit 10/2011, 545.

²⁹ Grünberger/Reinelt, § 20 Rechtsfolgen von Diskriminierungen, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 6.

³⁰ Siehe dazu Tischbirek, Antidiskriminierungsgesetzgebung der Länder im Mehrebenensystem, ZG 2017, 165 (171). Zur Amtshaftung wegen Mobbing durch Dienstvorgesetzte – auch als diskriminierender Praxis – siehe BGH, Beschluss v. 1.8.2002 – III ZR 277/01; OLG Hamm, Urteil v. 9.12.2022 – 11 U 207/21; OLG Brandenburg, Urteil v. 8.9.2015 – 2 U 28/14. Ein Verstoß gegen § 33c SGB I kann eine Amtshaftung begründen, KassKomm/Schifferdecker, 118. EL März 2022, SGB I § 33c Rn. 33.

glaubhaft gemacht werden, die einen Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot überwiegend wahrscheinlich machen.

Eine antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage ist in § 9 LADG vorgesehen. Ohne dass die Verletzung eigener Rechte geltend gemacht werden muss, kann ein anerkannter Antidiskriminierungsverband eine Feststellungsklage wegen Verstoß gegen das Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot erheben, wenn eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung vorliegt. § 9 LADG sieht zudem die Möglichkeit der Prozessstandschaft vor.

Darüber hinaus begründet das LADG in § 14 die Errichtung einer Ombudsstelle, die Personen durch Information und Beratung bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen soll.

§ 11 LADG adressiert über den individuellen und kollektiven Rechtsschutz hinaus den Diskriminierungsschutz auf der Ebene der Verwaltungsorganisation und -kultur. § 11 LADG erklärt die Wertschätzung von Vielfalt zum Leitbild für öffentliche Stellen und verpflichtet sie, ihre Organisation und Abläufe auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen hin zu untersuchen und Maßnahmen für den Diskriminierungsschutz zu ergreifen. Vorgesetzte sind für den Diskriminierungsschutz besonders verantwortlich, was durch verpflichtende Fortbildungen und Einbeziehung in ihre Beurteilungen sichergestellt wird. Qualifizierungsmaßnahmen werden für alle Dienstkräfte vorgesehen.

Diese Regelungen zur Durchsetzung des LADG gehen weit über die allgemeinen Institute zur Abwehr von Diskriminierung durch die Verwaltung, wie sie auch für § 33c SGB I einschlägig sind, hinaus. Sie begründen zu § 33c SGB I jedoch keinen Widerspruch gem. Art. 31 GG. Insbesondere sieht § 33c SGB I keine zum LADG in Konflikt stehenden Rechtsfolgen vor. Es kann also nicht zu dem Fall kommen, dass bei einem Sachverhalt zwei widersprüchliche Rechtsfolgen von § 33c SGB I und vom LADG vorgesehen wären.

3. Höherrangiges Recht: LADG als Ergänzung des § 33c SGB I für das Sozialrecht

Wird das Verhältnis des § 33c SGB I und des LADG im Lichte höherrangigen Rechts betrachtet, dann zeigt sich, dass das LADG grund- und menschenrechtliche Verpflichtungen für das Land Berlin expliziert und unionsrechtliche Umsetzungsdefizite des § 33c SGB I schließt. § 33c SGB I muss – wie jede einfach-rechtliche Vorschrift des Bundes- und Landesrechts – so angewendet und ausgelegt werden, dass er mit höherrangigem Recht möglichst widerspruchslös im Einklang steht. Eine materiell-rechtliche Auslegung, nach der § 33c SGB I mangels eigener Durchsetzungsmechanismen und Rechtsfolgenregelungen gem. Art. 31 GG im Widerspruch zum LADG steht und dieses daher verdrängt, wäre nicht mit höherrangigem Recht vereinbar.

a. Verfassungskonforme Auslegung

Die Verfassung regelt die Gleichbehandlung von Menschen und den Diskriminierungsschutz in Art. 3 Abs. 1 - 3 GG. An den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und die besonderen Diskriminierungsverbote ist die Sozialverwaltung unmittelbar gem. Art. 1 Abs. 3 GG gebunden. In Art. 3 Abs. 3 GG ist das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, der Sprache, der sozialen Herkunft und des Glaubens sowie seiner religiösen oder politischen Anschauungen geregelt. Aus Art. 3 Abs. 1 GG folgen weitere Diskriminierungsverbote, die

vom Bundesverfassungsgericht hergeleitet wurden, wie z.B. wegen der sexuellen Orientierung.³¹

§ 33c SGB I bleibt hinter diesen verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten zurück. Das LADG erfasst demgegenüber die von Art. 3 GG adressierten Diskriminierungskategorien und ist daher als Explikation und Konkretisierung des Art. 3 GG für das Land Berlin zu verstehen. Folglich ist § 33c SGB I verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass es der Konkretisierung des verfassungsrechtlich garantierten Diskriminierungsschutzes durch das LADG für das Land Berlin nicht entgegensteht und das LADG nicht verdrängt. Im Fehlen eines Rechtsfolgenregimes für § 33c SGB I ist daher kein Widerspruch zum LADG gem. Art. 31 GG zu sehen.

b. Unionsrechtskonforme Auslegung

§ 33c SGB I beruht auf der unionsrechtlichen Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, setzt diese aber nicht vollständig um.³² Daher entsteht nur in Kombination mit den Mechanismen des LADG ein unionsrechtskonformer Diskriminierungsschutz bei der Anwendung des Sozialgesetzbuches im Land Berlin.

Obwohl der Bundesgesetzgeber für das Arbeits- und Zivilrecht mit dem AGG ein umfassendes Regelungswerk für den Diskriminierungsschutz geschaffen hat, hat er auf entsprechende Regelungen im Sozialgesetzbuch verzichtet. Es fehlt insbesondere an einer Beweiserleichterung gem. Art. 8 RL 2000/43/EG und wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen gem. Art. 15 RL 2000/43/EG. Der Diskriminierungsschutz im Sozialrecht ist durch den Bundesgesetzgeber also grob lückenhaft und hinsichtlich der Anforderungen aus der Richtlinie defizitär geregelt worden.

Während sich die Unzulänglichkeiten der Umsetzung hinsichtlich des primärrechtlichen Diskriminierungsverbots wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft durch eine richtlinienkonforme Auslegung auffangen lassen und die unmittelbare oder entsprechende Anwendung der Beweiserleichterung³³ aus der Richtlinie im Sozialrecht bei Verstoß gegen § 33c SGB I anerkannt ist, ist ein solches Vorgehen hinsichtlich eines verschuldensunabhängigen³⁴ und effektiv durchsetzbaren Schadensersatz- und Entschädigungsanspruchs nicht möglich.

Das reguläre sozialrechtliche Rechtsschutzverfahren, die öffentlich-rechtlichen Institute sowie das nationale Staatshaftungsrecht können nicht als wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion im Sinne der Richtlinie verstanden werden. Der Amtshaftungsanspruch gem. § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG stellt z.B. eine verschuldensabhängige Haftung dar und ist in der Rechtswirklichkeit selten einschlägig. Dieser

³¹ Z.B. BVerfGE 124, 199 (219 f.).

³² Wersig, § 25 Diskriminierungsschutz im Kontext der sozialen Sicherheit, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 14; Grünberger/Reinelt, § 20 Rechtsfolgen von Diskriminierungen, in: Mangold/Payandeh (Hrsg.), Handbuch Antidiskriminierungsrecht, 2022, Rn. 51.

³³ Für eine unmittelbare Anwendung KassKomm/Schifferdecker, 118. EL März 2022, SGB I § 33c Rn. 34; für eine entsprechende Anwendung des § 22 AGG BeckOK SozR/Gutzler, 65. Ed. 1.6.2022, SGB I § 33c Rn. 28.

³⁴ Zu § 611a Abs. 2 BGB a.F. EuGH, Urteil v. 22.4.1997 – C-180/95 – Draehmpaehl, Rn. 17; aktueller EuGH, Urteil v. 17.12.2015 – C-407/14 – María Auxiliadora Arjona Camacho, Rn. 25 ff.; aus der Literatur z.B. Deinert, in: Däubler/Beck, AGG, 5. Aufl. 2022, § 21 AGG, Rn. 65.

ist somit weder wirksam, verhältnismäßig und abschreckend noch erfüllt er die Anforderungen des EuGH, wonach die Haftung bei Diskriminierung verschuldensunabhängig besteht.³⁵

Das LADG schließt die Umsetzungsdefizite des § 33c SGB I.³⁶ Im Sinne einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 33c SGB I ist das LADG als Ergänzung im Bereich des Sozialgesetzbuches auf Landesebene zu verstehen.

c. Völkerrechtskonforme Auslegung

Schließlich gebietet auch eine völkerrechtliche Auslegung, § 33c SGB I und das LADG im Bereich des Sozialgesetzbuches nebeneinander anzuwenden, was hier exemplarisch anhand der UN-Behindertenrechtskonvention aufgezeigt wird.

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist eine Menschenrechtskonvention, die einen engen Zusammenhang der Menschenwürde von Menschen mit Behinderung mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung herstellt.³⁷ Die UN-Behindertenrechtskonvention hat in Deutschland den Rang eines Bundesgesetzes.³⁸ Das Diskriminierungsverbot aus Art. 5 UN-BRK, das unter Diskriminierung auch das Fehlen angemessener Vorkehrungen versteht und positive Maßnahmen zur Herbeiführung tatsächlicher Gleichberechtigung erlaubt, wird als unmittelbar anwendbar angesehen.³⁹

Die UN-Behindertenrechtskonvention und die General Comments des Fachausschusses sind bei der Auslegung des Verfassungsrechts und des einfachen Rechts im Sinne einer menschenrechtsfreundlichen Auslegung zu berücksichtigen.⁴⁰ Der Fachausschuss bewertet darüber hinaus in seinen abschließenden Bemerkungen die Umsetzung der UN-Behindertenkonvention in den Vertragsstaaten. In seinen abschließenden Bemerkungen zum zweiten und dritten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland vom 3. Oktober 2023 hat der Fachausschuss u.a. kritisch angemahnt, dass es bisher kein ausreichendes Verbandsklagerecht sowie Mechanismen zur effektiven Durchsetzung für die Menschenrechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention gäbe.⁴¹ Hinsichtlich des Diskriminierungsverbots aus Art. 5 UN-BRK hat der Fachausschuss darauf hingewiesen, dass die Nichtdiskriminierungsgesetze in Deutschland nur unzureichend multiple oder intersektionale Diskriminierungserfahrungen adressieren. Der Fachausschuss hat zu rechtlichen Reformen aufgefordert.⁴²

Das LADG kann als Gesetz zur effektiven Durchsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und damit als menschenrechtlich gebotene Ergänzung des § 33c SGB I angesehen werden. Die Gesetzesbegründung des LADG nimmt für die Auslegung des Begriffs Behinderung in

³⁵ Ebenda anhand des Arbeitsrechts.

³⁶ Allgemeiner dazu Tischbirek, Antidiskriminierungsgesetzgebung der Länder im Mehrebenensystem, ZG 2017, 165 (171 f.).

³⁷ Am Beispiel der angemessenen Vorkehrungen Welti/Frankenstein/Hlava, Angemessene Vorkehrungen im Sozialrecht, Gutachten erstattet für die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, 2018, S. 18.

³⁸ UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006, BGBl. 2008 II, S. 1419 (in Kraft getreten am 26.3.2009).

³⁹ Zur unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 5 UN-BRK siehe BSG, Urteil v. 6.3.2012 – B 1 KR 10/11 R; Deutsches Institut für Menschenrechte, Menschenrechte in der sozialgerichtlichen Praxis: Die UN-Behindertenrechtskonvention, 2018, S. 22 ff.

⁴⁰ Zur menschenrechtsfreundlichen Ordnung des Grundgesetzes BVerfGE 151, 1, Rn. 62; BSG, Urteil v. 23.7.2014 – B 8 SO 31/12 R, Rn. 16.

⁴¹ CRPD/C/DEU/CO/2-3, Rn. 8c.

⁴² CRPD/C/DEU/CO/2-3, Rn. 11c, 12c.

§ 2 LADG auf die UN-Behindertenrechtskonvention positiv Bezug.⁴³ Konträr zu § 33c SGB I umfasst das LADG eine Vielzahl von Kategorien sowie ausdrücklich die Diskriminierung aus mehreren Gründen, sodass multiple und intersektionale Diskriminierungserfahrungen adressiert werden. Es leistet einen Beitrag zur effektiven Durchsetzung des Diskriminierungsverbots aufgrund einer Behinderung durch verschuldensunabhängige Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, ein Verbandsklagerecht sowie die Verpflichtung der Verwaltung auf eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Diesen Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderung kann § 33c SGB I wegen seiner Beschränkung auf ein materiell-rechtliches Benachteiligungsverbot nicht bieten, sodass das LADG als weitere Konkretisierung des Art. 5 UN-BRK anzusehen ist.

4. Zwischenergebnis: Kein Widerspruch von § 33c SGB I und LADG – volle inhaltliche Vereinbarkeit

Zwar geht das LADG sowohl bei der Regelung des materiell-rechtlichen Diskriminierungsverbots als auch bei den Durchsetzungsmechanismen über § 33c SGB I hinaus. Ein inhaltlicher Widerspruch zwischen § 33c SGB I und dem LADG besteht jedoch nicht. Mangels Normwiderspruch liegen die Voraussetzungen für Art. 31 GG nicht vor. § 33c SGB I bricht also nicht die Anwendbarkeit des LADG bei der Ausführung des Sozialgesetzbuches.

III. Bundesstaatliche Kompetenzordnung

Eine Einschränkung für die Anwendbarkeit des LADG bei Ausführung des Sozialgesetzbuches ergibt sich schließlich auch nicht aus der bundesstaatlichen Kompetenzordnung. Im Folgenden wird zunächst auf die verfassungsrechtliche Ausgangslage eingegangen (dazu 1.) und dann aufgezeigt, dass die Vorschriften des LADG keiner Sperre aufgrund einer Bundeskompetenz unterliegen. Eine das LADG im Bereich des Sozialgesetzbuches verdrängende Bundeskompetenz besteht weder für das materielle Recht (dazu 2.) noch für das Verwaltungsverfahrenrecht (dazu 3.).

1. Verfassungsrechtliche Ausgangslage

Art. 70 Abs. 1 GG weist den Ländern das Recht zur Gesetzgebung zu, soweit das Grundgesetz nicht ausdrücklich den Bund zur Gesetzgebung ermächtigt. Nach der verfassungsrechtlichen Systematik bestimmt die Reichweite der Bundeskompetenzen den (verbleibenden) Kompetenzbereich der Länder.⁴⁴ Das bedeutet, dass für das Landesrecht dort Raum bleibt, wo keine Bundeskompetenz besteht. Landesrecht wird jedoch verdrängt, soweit die Befugnis zur Regelung eines bestimmten Gegenstandes allein dem Bund zusteht.⁴⁵ Trifft kompetenzgemäß erlassenes Bundesrecht auf Landesrecht zum selben Regelungsgegenstand, ist die landesrechtliche Vorschrift regelmäßig verfassungswidrig und nichtig.⁴⁶

⁴³ AHB DruckS. 18/1996, S. 21.

⁴⁴ Dazu ausführlich BVerfGE 157, 223, Rn. 87 ff. – Berliner Mietendeckel.

⁴⁵ BVerfGE 157, 223, Rn. 87.

⁴⁶ BVerfGE 138, 261, Rn. 50 m.w.N.; Jarass/Pieroth/Kment, 17. Aufl. 2022, GG Art. 72 Rn. 11 ff.

Geht der Geltungsbereich einer Landesnorm allerdings – wie hier – über das Bundesrecht hinaus, verbleibt der Landesnorm ein verfassungsrechtlich unbedenklicher Anwendungsbereich, sie ist nicht insgesamt nichtig. Zur Herstellung verfassungskonformer Zustände darf sie aber nur in Situationen angewendet werden, die bundesrechtlich nicht – abschließend – geregelt sind. Das LADG wäre also unanwendbar, soweit die von ihm geregelten Gegenstände in die Regelungskompetenz des Bundes fielen. Die grundgesetzliche Kompetenzordnung würde antidiskriminierungsrechtliche Vorschriften des Landes Berlin nur dann im Bereich des Sozialgesetzbuches sperren, wenn bundesrechtliche Normen dieselbe Materie bereits abschließend regeln würden. Dies ist jedoch nicht der Fall.

2. Materielle Regelungskompetenz

Der Bund hat von seiner materiell-rechtlichen Regelungskompetenz bisher nicht in einer Art und Weise Gebrauch gemacht, die den Diskriminierungsschutz aus dem LADG im Bereich des Sozialgesetzbuches sperren könnte.

a. Kompetenzordnung für materiell-rechtliche Regelungen (Art. 72 ff. GG)

Das Grundgesetz schafft zwei Arten von Kompetenzen des Bundes zur Regelung des materiellen Rechts: ausschließliche und konkurrierende. Weder das Sozialgesetzbuch noch das LADG haben Berührungspunkte zu ausschließlichen Bundeskompetenzen, sodass hier allein die konkurrierenden Gesetzgebungskompetenzen betrachtet werden.

Materien, die einer konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz zugeordnet sind, dürfen gem. Art. 72 Abs. 1 GG von den Ländern geregelt werden, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit keinen Gebrauch gemacht hat. Der Bundesgesetzgeber macht nur Gebrauch, solange und soweit er für die betreffende Materie eine erschöpfende Regelung trifft oder treffen will.⁴⁷ Die Sperrwirkung reicht danach in sachlich-inhaltlicher Hinsicht so weit, wie der Bundesgesetzgeber eine erschöpfende, also lückenlose und abschließende Regelung getroffen hat beziehungsweise treffen wollte.⁴⁸ Handelt es sich bei der bundesgesetzlichen Regelung zum Beispiel lediglich um eine Mindestgarantie, bleibt es dem Landesgesetzgeber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unbenommen, strengere Regelungen für denselben Sachverhalt zu erlassen: „Entscheidend ist, ob und inwieweit den Ländern Raum zu eigener Rechtsetzung belassen wird oder werden soll (...)“.⁴⁹

Für die Reichweite der Sperrwirkung kommt es auf eine Gesamtwürdigung des Normkomplexes bzw. auf die gesetzgeberische Gesamtkonzeption an.⁵⁰ Dabei kann auch eine Teilsperre zu bejahen sein, wenn ein Bundesgesetz lediglich einzelne Regelungsbereiche erfasst und andere relevante Tatbestände ausklammert oder es nur bestimmte grundsätzliche Entscheidungen trifft und die weitere Konkretisierung des Normprogramms offenlässt.⁵¹ Eine Vermutung für einen absichtsvollen Regelungsverzicht und damit eine abschließende bundesgesetzliche Regelung ist gegeben, soweit sich der Bundesgesetzgeber im

⁴⁷ BVerfGE 157, 223, Rn. 89 ff. m.w.N.

⁴⁸ BVerfGE 157, 223, Rn. 91.

⁴⁹ BVerfGE 157, 223, Rn. 91.

⁵⁰ BVerfGE 157, 223, Rn. 92.

⁵¹ BVerfGE 157, 223, Rn. 93.

Gesetzgebungsverfahren mit einer bestimmten Frage auseinandergesetzt, diese aber in der Norm keinen Niederschlag gefunden hat.⁵²

b. Das SGB als erschöpfende Regelung der gesamten öffentlichen Fürsorge?

Der Bund hat mit dem Sozialgesetzbuch nicht den gesamten Bereich der öffentlichen Fürsorge (Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 GG) erschöpfend geregelt. Zudem hat das LADG nicht die öffentliche Fürsorge zum Gegenstand.

c. § 33c SGB I als erschöpfende Regelung des Diskriminierungsschutzes im Sozialgesetzbuch?

In § 33c SGB I hat der Bundesgesetzgeber, gestützt auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 GG, in materiell-rechtlicher Hinsicht ein Diskriminierungsverbot bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte wegen der „Rasse“, ethnischen Herkunft oder einer Behinderung geregelt und zugleich auf die Normierung von antidiskriminierungsrechtlichen Rechtsfolgen und Sekundäransprüchen verzichtet. Ausweislich der Gesetzesbegründung dient § 33c SGB I lediglich der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG im Bereich des Sozialgesetzbuches. Die Schaffung eines erschöpfenden Diskriminierungsschutzes für das Sozialrecht wird mit § 33c SGB I also nicht verfolgt.⁵³

Dem Bundesgesetzgeber war jedoch bewusst, dass ein umfassender Diskriminierungsschutz nach den Richtlinien der Europäischen Union deutlich über das hinausgeht, was § 33c SGB I regelt. Denn § 33c SGB I wurde zusammen mit dem AGG erlassen, das seinerseits einen breiten Katalog an Diskriminierungskategorien und Diskriminierungsformen enthält und spezifische Rechtsfolgen bei Verstößen vorsieht, insbesondere verschuldensunabhängige Schadens- und Ersatzansprüche und eine Beweiserleichterung.⁵⁴ Zudem hat der Gesetzgeber in § 2 Abs. 2 S. 1 AGG ausdrücklich ausgeschlossen, die umfassenden Vorschriften des AGG auf das Sozialrecht zu erstrecken.⁵⁵ Der Bund hat damit den zahlreichen bundeseigenen Verwaltungsträgern, die viele Zweige des Sozialgesetzbuches umsetzen (wie beispielsweise die Gesetzliche Rentenversicherung), kein aufwändiges und potenziell kostenträchtiges Regime zum Diskriminierungsschutz auferlegt. Insoweit ist ein absichtsvoller Verzicht bzw. ein bewusstes Unterlassen des Bundesgesetzgebers festzustellen.

Dass der Bund mit dem inhaltlich schmalen und mangels Durchsetzungsmechanismen folgenlosen § 33c SGB I den Diskriminierungsschutz im Sozialrecht auch für die Länder abschließend regeln wollte, lässt sich allerdings aus dem bloßen Verzicht auf umfassendere bundesrechtliche Regelungen nicht schließen. Denn eine schmale bundesrechtliche Regelung lässt nicht den Schluss zu, dass der Bund den Diskriminierungsschutz im Sozialrecht erschöpfend und abschließend, auch für die Länder, regeln wollte.⁵⁶ Gegen eine abschließende Regelung spricht insbesondere, dass § 33c SGB I den Anforderungen der umzusetzenden Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG nicht genügt (siehe dazu weiter oben unter II.3.b.). Hätte

⁵² BVerfGE 157, 223, Rn. 94.

⁵³ BT-DruckS. 16/1780, S. 28.

⁵⁴ BT-DruckS. 16/1780.

⁵⁵ BT-DruckS. 16/1780, S. 32.

⁵⁶ Entsprechend finden sich keine Hinweise für einen solchen Willen des historischen Gesetzgebers in BT-DruckS. 16/1780, S. 28, 57.

der Bundesgesetzgeber diese Norm gleichwohl als abschließende Regelung des Diskriminierungsschutzes im Sozialrecht konzipiert, hätte er auch jede Schließung dieser Lücke durch eine richtlinienkonforme Rechtsetzung der Länder ausgeschlossen.

Darüber hinaus spricht gegen eine erschöpfende Regelung des Diskriminierungsschutzes im Sozialgesetzbuch, dass § 33c SGB I auf die Kategorien der „Rasse“, ethnischen Herkunft und Behinderung beschränkt ist, damit nur einen Bruchteil der Kategorien aus Art. 3 Abs. 3 GG erfasst und in seiner Schutzwirkung weit hinter Art. 3 Abs. 3 GG zurückbleibt. Folglich regelt § 33c SGB I im Vergleich zum Diskriminierungsverbot gem. Art. 3 Abs. 3 GG nicht einmal eine Mindestgarantie für das Sozialgesetzbuch, weshalb es nach den Maßstäben des Bundesverfassungsgerichts dem Landesgesetzgeber unbenommen bleibt, strengere Regelungen, die auch den Bereich des Sozialgesetzbuchs betreffen, zu erlassen.

Unter Zugrundelegung der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung lässt sich im Ergebnis keine Sperrwirkung des § 33c SGB I hinsichtlich der Anwendbarkeit des LADG im Sozialrecht begründen.

d. § 839 BGB als erschöpfende Regelung zur Haftung von Verwaltungsträgern?

Auf Bundesebene existiert der Amtshaftungsanspruch gem. § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG, der auch bei der Ausführung des Sozialgesetzbuches gilt. Ein spezieller staatshaftungsrechtlicher Anspruch für den Bereich des Sozialgesetzbuches wurde vom Bundesgesetzgeber bisher nicht geschaffen. Die Maßstäbe des Bundesverfassungsgerichts geben keinen Anlass dazu, von einer abschließenden Regelung des Staatshaftungsrechts auszugehen. Die Kommentarliteratur geht dementsprechend davon aus, dass der Bundesgesetzgeber von seiner Kompetenz gem. Art. 74 Abs. 1 Nr. 25, das Staatshaftungsrecht zu regeln, bisher nur punktuell und untergeordnet Gebrauch gemacht hat.⁵⁷

Das Land Berlin durfte daher staatshaftungsrechtliche Sekundäransprüche im LADG regeln, die auch im Bereich des Sozialgesetzbuches anwendbar sind. Dazu gehören die Vermutungsregelung in § 7 LADG und die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche inklusive der Rechtswegszuordnung zu den ordentlichen Gerichten in § 8 LADG. Mit der Schaffung dieser Regelungen setzt das Land Berlin zudem die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG um und stellt für das Land Berlin einen unionsrechtskonformen Zustand für den Bereich des Sozialrechts gerade erst her.

e. Gesetzliche Abweichungsbefugnis in der VwGO und dem SGG

Für die Einführung der antidiskriminierungsrechtlichen Verbandsklage in § 9 LADG Berlin kann sich das Land Berlin auf die gesetzlich zugelassene Abweichung von der individuellen Klagebefugnis in § 42 Abs. 2 VwGO und § 54 Abs. 1 S. 1 SGG stützen.⁵⁸ Diese gesetzliche Abweichungsbefugnis gilt auch für das Landesrecht.⁵⁹

⁵⁷ So BeckOK GG/Seiler, 55. Ed. 15.5.2023, GG Art. 74 Rn. 92.

⁵⁸ Zum Verbandsklagerecht im SGG siehe z.B. MKS/Keller, 14. Aufl. 2023, SGG § 54 Rn. 13.

⁵⁹ Für § 42 Abs. 2 VwGO BeckOK VwGO/Schmidt-Kötters, 66. Ed. 1.10.2019, VwGO § 42 Rn. 213, mit Verweis auf BVerwGE 92, 263, (264).

f. Zwischenergebnis: Keine Sperrwirkung des § 33c SGB I – LADG umfassend anwendbar

Mit § 33c SGB I hat der Bundesgesetzgeber den Diskriminierungsschutz im Sozialrecht nicht abschließend materiell-rechtlich geregelt. § 33c SGB I entfaltet daher keine Sperrwirkung hinsichtlich der Geltung des LADG im Sozialrecht.

3. Kompetenz zur Regelung des Verwaltungsverfahrens

Auch wenn man § 33c SGB I und das LADG als Verwaltungsverfahrenrecht versteht und deren Verhältnis entsprechend der Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern für den Bereich des Gesetzesvollzugs (Art. 83 ff. GG) bewertet, ergibt sich aus § 33c SGB I keine Sperrwirkung für das LADG.

Die Einordnung des Diskriminierungsverbots in § 33c SGB I als Verfahrensvorschrift liegt nahe, ist aber nicht zwingend. Die folgenden Erwägungen widersprechen dem obenstehenden Ergebnis zur *materiellen* Kompetenzordnung nicht, sondern prüfen und bestätigen die Anwendbarkeit des LADG auch unter diesem Gesichtspunkt.

a. Föderale Kompetenzordnung für das Verwaltungsverfahrenrecht (Art. 83 ff. GG)

Neben der föderalen Kompetenzordnung zum Erlass *materiellen* Rechts (Art. 72 ff. GG) steht eine spezielle Kompetenzordnung für den Vollzug und das zugehörige *Verwaltungsverfahrenrecht* (Art. 83 ff.).

Vollzug i.S.d. Art. 83 GG umfasst die gesamte verwaltungsmäßige Ausführung des materiellen Bundesrechts. Typischerweise werden dabei die Verantwortungsbereiche Personalthoheit, Organisation der Verwaltungsträger, Verfahrensrecht, Entscheidungen in der Sache und Handeln nach Außen unterschieden. Die Kompetenz für das Verfahrensrecht betrifft die Art und Weise der Ausführung der Bundesgesetze einschließlich der Handlungsformen, Ablauf der behördlichen Willensbildung, Prüfung und Vorbereitung von Entscheidungen, deren Zustandekommen und Durchsetzung sowie verwaltungsinternen Mitwirkungs- und Kontrollvorgänge;⁶⁰ der Begriff erfasst rechtsverbindliches und informelles Verwaltungshandeln (wie Aufklärung und Beratung), Verwaltungsmaßnahmen nach Außen und verwaltungsinterne Abstimmungsvorgänge.⁶¹

§ 33c SGB I kann als Vorschrift zum Verwaltungsverfahren gelesen werden. Zwar wurde die Norm nicht im zentralen Sozialverfahrensgesetz, dem SGB X, verankert. Aber es handelt sich um eine Norm, die sowohl die Entscheidungsfindung als auch die Kommunikation aller Sozialverwaltungsträger in jedem einzelnen Fall – unabhängig von materiellen Ansprüchen – lenkt.

aa. Vollzugsföderalismus

Um die Regelungskompetenzen für das Verwaltungsverfahrenrecht nachvollziehen zu können, ist ein kurzer Blick auf den komplexen „Vollzugsföderalismus“ des Grundgesetzes hilfreich.

⁶⁰ Sachs/Winkler, 9. Aufl. 2021, GG Art. 84 Rn. 9, 10.

⁶¹ Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 35.

Das materielle Landesrecht wird allein durch die Landesverwaltung vollzogen (Art. 30 GG). Für den Vollzug von materiellem Bundesrecht sieht das Grundgesetz vier Varianten vor:

- durch bundeseigene Verwaltungsträger (Art. 86 ff. GG),
- im Zusammenwirken von Bund und Ländern (sog. Gemeinschaftsaufgaben, Art. 91a ff. GG),
- durch die Länder im Auftrag des Bundes (Bundesauftragsverwaltung, Art. 85 GG) oder
- durch die Länder als eigene Angelegenheit (landeseigene Verwaltung, Art. 84 GG).

Diese Varianten unterscheiden sich danach, wie viel Einfluss der Bund auf den Vollzug nehmen darf. Bei bundeseigener Verwaltung ist der Bund naturgemäß umfassend zuständig für das Personal, die Organisation der Verwaltungsträger, das Verfahrensrecht, die Entscheidungen in der Sache und das Handeln nach Außen. Bei der Bundesauftragsverwaltung bleiben Personalhoheit und Wahrnehmungszuständigkeit nach Außen stets bei den Ländern, der Bund darf aber Verwaltungsorganisation und -verfahren regeln und die Sachkompetenz vollständig an sich ziehen. Bei der landeseigenen Verwaltung behalten die Länder im Ergebnis weitgehend Zugriff auf den Vollzug, der Bund darf nur Verwaltungsvorschriften und ausnahmsweise abweichungsfestes Verfahrensrecht erlassen.

Für den Vollzug von Bundesrecht sieht das Grundgesetz im Grundsatz die landeseigene Verwaltung vor (Art. 83 GG). Die anderen Varianten mit stärkeren Einflussrechten des Bundes gelten nur, wenn sie ausdrücklich im Grundgesetz oder im einfachen Recht angeordnet werden. Eine wichtige Norm zur Bestimmung der Vollzugsvariante im Sozialrecht ist Art. 104a GG: Vollziehen die Länder Bundesgesetze, die Geldleistungen gewähren, greift nach Art. 104a Abs. 3 S. 2 GG automatisch die Bundesauftragsverwaltung, wenn der Bund die Hälfte der Ausgaben oder mehr trägt.

Für die einzelnen Bücher des SGB, die von den Ländern vollzogen werden, ergibt sich Folgendes:

- das Bürgergeld nach SGB II wird als Gemeinschaftsaufgabe vollzogen (Art. 91e GG);
- die Kinder- und Jugendhilfe nach SGB VIII wird in landeseigener Verwaltung vollzogen (vgl. § 27 Abs. 2 SGB I);⁶²
- die Eingliederung, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nach SGB IX wird ganz überwiegend in landeseigener Verwaltung vollzogen (§ 28a SGB I, Ausnahmen §§ 184 Abs. 1, 187 SGB IX, die durch die bundeseigene Bundesanstalt für Arbeit vollzogen werden);⁶³
- der Vollzug des Vierten Kapitels SGB XII (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) fällt unter die Bundesauftragsverwaltung (Art. 104a GG i.V.m. § 46a Abs. 1 SGB XII, weil der Bund alle Kosten erstattet);⁶⁴ die übrigen Kapitel des SGB XII werden in landeseigener Verwaltung vollzogen;

⁶² Münder/Meysen/Trenczek, Frankfurter Kommentar SGB VIII, 9. Aufl. 2022, Einleitung Rn. 27.

⁶³ Vgl. BT-DrS. 18/9522, S. 320, BTHG 2016.

⁶⁴ Vgl. BT-DrS. 17/10748, Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch, vom 24.9.2012, S. 12.

- die Ausbildungsförderung nach BAföG erfolgt in einer Kombination aus Bundesauftrags- und bundeseigener Verwaltung (§ 18 Abs. 2 SGB I und § 39 Abs. 1 BAföG);
- das Wohngeld nach dem WoGG fällt der Bundesauftragsverwaltung zu (Art. 104a GG i.V.m. § 32 WoGG, weil der Bund die Hälfte der Kosten erstattet);
- das Elterngeld nach BEEG fällt unter die Bundesauftragsverwaltung (Art. 104a GG i.V.m. § BEEG, weil der Bund alle Kosten erstattet);
- die Einstandspflicht bei bestimmten Gesundheitsschäden nach dem SGB XIV (in Kraft ab 1.1.2024, bis dahin BVG und zugehörige Gesetze) wird größtenteils in landeseigener Verwaltung, teilweise in bundeseigener Verwaltung und in geringem Umfang auch in Bundesauftragsverwaltung vollzogen (vgl. §§ 111, 133-136 SGB XIV).

bb. Gesetzgebungskompetenzen für das Verwaltungsverfahren

Die Art. 83 ff. GG erlauben dem Bund immer dann, wenn er eine Materie durch Bundesrecht materiell regelt, auch akzessorische Vorschriften zum Verwaltungsverfahren zu erlassen. Das gilt nicht nur für Gesetze, die in bundeseigener Verwaltung ausgeführt werden, sondern auch dann, wenn die Länder das Bundesrecht vollziehen.⁶⁵ Die Gesetzgebungskompetenz für das Verwaltungsverfahren ermächtigt als positivierte Annexkompetenz den Bund nur zu solchen Verfahrensvorschriften, die in einem funktionalen Zusammenhang zur bundesrechtlich geregelten Sachmaterie stehen.⁶⁶

Vollziehen die Länder Bundesgesetze in *landeseigener Verwaltung*, darf der Bund das Verwaltungsverfahren zwar regeln, die Länder sind bei diesem Verwaltungsmodell aber immer ermächtigt, durch späteres eigenes Verwaltungsverfahren vom Bundesrecht abzuweichen (Art. 84 Abs. GG). Im Unterschied zu allen anderen Materien verdrängt also Bundesrecht das Landesrecht hier nicht durch seine Höherrangigkeit, sondern ebenenübergreifend hat das später erlassene Recht Vorrang.⁶⁷ Nur ausnahmsweise, wenn ein besonderes Bedürfnis nach Bundeseinheitlichkeit besteht (etwa im Passwesen), darf der Bund – dann mit Zustimmung des Bundesrates – abweichungsfestes Verwaltungsverfahren für die landeseigene Verwaltung erlassen.

Auch bei Sachgesetzen, die die Länder in *Bundesauftragsverwaltung* ausführen, darf der Bund das Verwaltungsverfahren mitregeln. Diese Befugnis wird in Art. 85 GG zwar nicht ausdrücklich genannt, aber vom Bundesverfassungsgericht, der Gesetzgebungspraxis und der ganz überwiegenden Lehre bejaht.⁶⁸ Eine Abweichungsbefugnis der Länder besteht hier ebenso wenig wie ein Zustimmungserfordernis des Bundesrats.⁶⁹ Inwieweit diese Regelungsbefugnis

⁶⁵ Art. 84 GG regelt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Verwaltungsverfahren ausdrücklich. Auch wenn Art. 85 GG keine ausdrückliche Kompetenznorm für den Bund enthält, nehmen das BVerfG, die Gesetzgebungspraxis und die ganz überwiegende Literatur an, dass der Bund auch das Verwaltungsverfahren für die Bundesauftragsverwaltung regeln kann, BVerfG, ...; Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 45 m.w.N.

⁶⁶ Dürig/Herzog/Scholz/Uhle, 101. EL Mai 2023, GG Art. 70 Rn.72, 73.

⁶⁷ Sachs/Winkler, 9. Aufl. 2021, GG Art. 84 Rn. 19.

⁶⁸ BVerfG, Beschluss vom 4.5.2010 - 2 BvL 8/07 u.a., Rn. 132; Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 45 m.w.N. Die Wissenschaft hat verschiedene Begründungen für diese Kompetenz entwickelt, das BVerfG setzt sie einfach voraus.

⁶⁹ BVerfG, Beschluss vom 4.5.2010 - 2 BvL 8/07 u.a., Rn. 133 ff.

des Bundes im Bereich der Bundesauftragsverwaltung die Kompetenz der Länder zum Erlass von Verwaltungsverfahrenrecht verdrängt, hat das Bundesverfassungsgericht bisher nicht entschieden, vereinzelt wird eine ausschließliche Bundeskompetenz angenommen.⁷⁰ Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass das Grundgesetz die Kategorie der ausschließlichen Kompetenz in Art. 73 GG allein für die Gesetzgebung zu bestimmten *Sachmaterien* einführt; weil der Vollzugsföderalismus die Regelungs- von der Verwaltungskompetenz gerade trennt, lässt sich diese Kategorie nicht auf den Bereich des Vollzugs übertragen. Auch die Bundesauftragsverwaltung ist eigenständige Landesverwaltung, weshalb die Länder grundsätzlich für jeden Aspekt des Vollzugs zuständig bleiben und auch das Verwaltungsverfahren regeln dürfen.⁷¹ Der Bund ist zur Regelung ermächtigt, nicht verpflichtet.⁷² Erlässt der Bund Verwaltungsverfahrenrecht, wird bei der Bundesauftragsverwaltung nach der allgemeinen Regelung des Art. 31 GG das Landesrecht im Kollisionsfall durch Bundesrecht verdrängt.⁷³

b. Kompetenz zum Erlass verwaltungsverfahrenrechtlicher Regelungen im LADG

Dass der Bund im Sozialrecht von seiner Annex-Kompetenz zur Mit-Regelung des Verwaltungsverfahrens Gebrauch gemacht hat (vor allem durch das SGB X, aber auch durch diverse Verfahrensvorschriften in anderen Büchern, darunter der hier untersuchte § 33c SGB I), führt nicht zu einer Verdrängung des LADG.

aa. Ausführung des Sozialgesetzbuchs in landeseigener Verwaltung

Für die Materien des Sozialgesetzbuches, die das Land Berlin in landeseigener Verwaltung vollzieht, greift die Abweichungsbefugnis aus Art. 84 Abs. 1 Satz 2 GG (i.V.m. der Übergangsnorm Art. 125b Abs. 2 GG), eine Sperrwirkung des § 33c SGB I gegenüber dem LADG ist in diesen Bereichen von Verfassungswegen ausgeschlossen.

Dem liegt folgender zeitlicher Ablauf zu Grunde: Das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“, mit dem u.a. § 33c SGB I eingeführt wurde, stammt vom 14. August 2006 und trat am 18. August 2006 in Kraft.⁷⁴ Seit dem 1. September 2006 enthält Art. 84 Abs. 1 S. 2 GG die Abweichungsbefugnis der Länder für das Verwaltungsverfahrenrecht bei landeseigener Verwaltung (Föderalismusreform).⁷⁵ Art. 125b Abs. 2 GG bestimmt, dass die Länder (seit 2009) auch das zeitlich vor der Föderalismusreform erlassene Verwaltungsverfahren abändern dürfen.⁷⁶ Das LADG wurde am 11. Juni 2020 verabschiedet und trat am 21. Juni 2020 in Kraft.⁷⁷

⁷⁰ Vgl. etwa Ronellenfitsch, BeckOK VwVfG, 60. Ed. 1.10.2020, VwVfG § 1 Rn. 62, der eine pauschal eine ausschließliche Kompetenz des Bundes für *alle* Fragen des Vollzugs im Wege der Bundesauftragsverwaltung (d.h. für Einrichtung der Behörden, Verwaltungsvorschriften, Verwaltungsverfahrenrecht) annimmt.

⁷¹ Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 38. Ausschließlich ist allein die Bundeskompetenz zur Einrichtung der Behörden in Art. 85 Abs. 1 S. 1 GG, vgl. Dürig/Herzog/Scholz/Uhle, 100. EL Januar 2023, GG Art. 71 Rn. 26

⁷² BeckOK VwVfG/M. Ronellenfitsch, 60. Ed. 1.10.2020, VwVfG § 1 Rn. 62.

⁷³ Dürig/Herzog/Scholz/F. Kirchhof, 100. EL Januar 2023, GG Art. 85 Rn. 18.

⁷⁴ BGBl. 2006 I, S. 1897.

⁷⁵ Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006, BGBl. 2006 I, S. 2034.

⁷⁶ Vgl. Sachs/Degenhart, 9. Aufl. 2021, GG Art. 125b Rn. 6.

⁷⁷ GVBl. Berlin 2020, S. 534.

bb. Ausführung des Sozialgesetzbuchs in Bundesauftragsverwaltung

Soweit das Land Berlin Materien des Sozialgesetzbuches im Auftrag des Bundes ausführt, wäre eine kompetenzielle Sperrwirkung denkbar, weil der Bund mit dem SGB X und dem hier betrachteten § 33c SGB I seine Befugnis zur Regelung diskriminierungsschützender Verwaltungsverfahrensvorschriften wahrgenommen hat. Wie weiter oben jedoch gezeigt wurde, ist die Befugnis des Bundes, in der Bundesauftragsverwaltung auch das Verfahren zu regeln, nicht ausschließlich. Eine Sperre tritt nur ein, soweit der Bund das Verwaltungsverfahren *abschließend* geregelt hat. Weil § 33c SGB I keinen abschließenden Charakter hat (S. oben unter III.2.c), bleibt für das LADG auch in der Bundesauftragsverwaltung Raum.

c. Zwischenergebnis

Die bundesstaatliche Kompetenzordnung erlaubt die Anwendung des LADG beim Vollzug des Sozialgesetzbuches durch Berliner Verwaltungsträger.

IV. Ergebnis

Dieses Gutachten hat sich mit der Rechtsfrage befasst, ob das LADG umfassend Anwendung findet, wenn die Berliner Landesverwaltung Vorschriften des Sozialgesetzbuches ausführt. Die Ausführungen dieses Gutachtens haben das Folgende gezeigt:

Das LADG ist umfassend bei der Ausführung des Sozialgesetzbuches anwendbar. Einschränkungen bei der Anwendbarkeit bestehen weder aufgrund ausdrücklicher Kollisionsvorschriften noch aufgrund des Grundsatzes Bundesrecht bricht Landesrecht gem. Art. 31 GG noch aufgrund der bundesstaatlichen Kompetenzordnung, Art. 70 ff., Art. 83 ff. GG.

Die Berliner Sozialverwaltung ist folglich sowohl an § 33c SGB I als auch an die Vorschriften des LADG gebunden. Menschen, die bei der Inanspruchnahme von sozialen Rechten nach den Sozialgesetzbüchern Diskriminierung erfahren, können sich für Rechtsschutz auf die Vorschriften nach dem LADG berufen. Antidiskriminierungsverbände können nach den Regelungen des LADG auch im Bereich des Sozialgesetzbuches eine Verbandsklage anstreben und Menschen durch die Prozessstandschaft unterstützen. Für die Sozialverwaltung von Berlin gilt die Verpflichtung auf eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Einen Sonderfall stellen die Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen zwischen dem Land Berlin und dem Bund dar. Für diese begrenzt sich das LADG dahingehend, dass das Land Berlin auf die Einhaltung des LADG hinwirkt.

Frankfurt, den 27. November 2023

J. Heesen

Car Röhner