

Speech  
Nr. 116/2026  
Kiel, 06.05.2026

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80  
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76  
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300  
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: [info@ssw.de](mailto:info@ssw.de)

## **Ein moderner Staat braucht klare Regeln gegen Diskriminierung**

*„Wenn wir von Bürgerinnen und Bürgern erwarten, dass sie Diskriminierung unterlassen, dann muss der Staat selbst alles dafür tun, Diskriminierung in seinem eigenen Handeln zu verhindern, aufzuklären und – da wo sie geschieht – wirksam zu beseitigen. Das ist kein Generalverdacht. Das ist ein rechtsstaatlicher Anspruch.“*

Christian Dirschauer zu TOP 48 - Rückendeckung für den öffentlichen Dienst – kein Generalverdacht, keine Beweislastumkehr und keine missbrauchsanfälligen Regelungen (Drs. 20/4393)

Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen,  
zunächst einmal will ich eines ganz deutlich sagen: Der Antrag der FDP enthält einen richtigen Ausgangspunkt. Ja, Diskriminierung ist ein reales Problem in unserer Gesellschaft. Und ja, auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst verdienen Respekt, Schutz und Rückendeckung für ihre wichtige Arbeit.

Aber genau hier beginnt aus meiner Sicht auch das Missverständnis dieses Antrags. Denn wer Diskriminierung ernsthaft bekämpfen will, der darf nicht so tun, als gäbe es sie nur „irgendwo“ – aber bitte nicht im staatlichen Handeln. Die Realität ist eine andere: Diskriminierung findet überall statt. In der Gesellschaft insgesamt – und eben auch dort, wo staatliches Handeln Menschen unmittelbar begegnet.

Ein Blick nach Berlin zeigt das sehr deutlich. Bis Mitte 2025 sind seit Einführung des dortigen Landesantidiskriminierungsgesetzes rund 1800

Beschwerden und rund 2000 Beratungsanfragen eingegangen – und sie betreffen ganz unterschiedliche Bereiche staatlichen Handelns: Verwaltungen, Schulen, Polizei und andere Einrichtungen.

Das ist kein Ausdruck eines Generalverdachts. Das ist ein Ausdruck von Realität – von Realität in allen Bereichen unserer Gesellschaft.

Und deshalb sage ich ebenso klar: Ein Antidiskriminierungsgesetz ist kein Misstrauensvotum gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Es ist ein Instrument, um Vertrauen zu stärken – auf beiden Seiten.

Ich selbst komme aus der Gewerkschaftsarbeit, war freigestellter Personalrat. Ich weiß sehr genau, mit welchem Engagement und unter welchen Bedingungen viele Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst arbeiten.

Aber genau deshalb weiß ich auch: Gute Arbeitsbedingungen und klare Regeln schließen sich nicht aus – sie gehören zusammen.

Und wenn wir schon über Rückendeckung für den öffentlichen Dienst sprechen, dann sollten wir auch darüber reden, was diese Rückendeckung ganz konkret bedeutet. Denn sie zeigt sich nicht in Anträgen – sie zeigt sich im Arbeitsalltag der Beschäftigten.

Dazu gehört erstens: ausreichend Personal. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit Jahren am Limit, weil Stellen unbesetzt bleiben und Aufgaben immer mehr werden.

Dazu gehört zweitens: moderne Arbeitsbedingungen – funktionierende IT, flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Das ist heute kein Luxus mehr, sondern Voraussetzung für einen attraktiven Arbeitsplatz.

Dazu gehört drittens: echte Entlastung. Wir sollten auch offen über neue Arbeitszeitmodelle sprechen, etwa über eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit, wo sie sinnvoll ist – aber eben verbunden mit einer besseren Personalausstattung.

Und dazu gehört viertens: Schutz und Rückhalt im Arbeitsalltag. Wer für den Staat arbeitet, muss sich darauf verlassen können, dass der Dienstherr ihn bei Anfeindungen und Übergriffen nicht allein lässt.

Meine Damen und Herren, das ist echte Rückendeckung für den öffentlichen Dienst. Nicht das Verhindern von Debatten über Diskriminierung.

Der Staat hat eine besondere Verantwortung. Er ist nicht irgendein Akteur. Er ist Garant von Recht, von Gleichbehandlung und von Würde. Und aus dieser besonderen Rolle ergibt sich auch eine besondere Vorbildfunktion.

Wenn wir von Bürgerinnen und Bürgern erwarten, dass sie Diskriminierung unterlassen, dann muss der Staat selbst alles dafür tun, Diskriminierung in seinem eigenen Handeln zu verhindern, aufzuklären und – da wo sie geschieht – wirksam zu beseitigen. Das ist kein Generalverdacht. Das ist ein rechtsstaatlicher Anspruch.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang auch daran: Als SSW haben wir bereits vor rund drei Jahren einen eigenen Gesetzentwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz vorgelegt. Dass wir nun nicht etwa über

Inhalte diskutieren sollen, sondern die Debatte im Grunde im Vorhinein beenden sollen; das halte ich für den falschen Weg. Denn wir stehen doch vor einer einfachen Frage: Wie gestalten wir staatliches Handeln so, dass es für alle Menschen gerecht, transparent und nachvollziehbar ist? Darüber sollten wir sprechen. Und dafür brauchen wir eine ernsthafte, sachliche und differenzierte Debatte – keinen pauschalen Stopp.

Meine Damen und Herren, wir sollten weder die Sorgen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst kleinreden – noch die Erfahrungen von Menschen, die Diskriminierung erleben. Beides gehört zur Realität. Und beides verdient ernsthafte politische Antworten.

Deshalb können wir diesem Antrag nicht zustimmen. Nicht, weil wir den öffentlichen Dienst nicht stärken wollen – im Gegenteil. Sondern weil wir überzeugt sind: Ein moderner, leistungsfähiger und gerechter Staat braucht klare Regeln gegen Diskriminierung.

Und er braucht den Mut, sich auch selbst an diesen Maßstäben messen zu lassen.