Landtag
Nordrhein-Westfalen
18. Wahlperiode

Ausschussprotokoll
APr 18/906
14.05.2025

Integrationsausschuss

40. Sitzung (öffentlich)

14. Mai 2025

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:02 Uhr bis 14:09 Uhr

Vorsitz: Dr. Gregor Kaiser (GRÜNE)

Protokoll: Gertrud Schröder-Djug

Verhandlungspunkt:

Der Staat muss alle Menschen schützen – NRW braucht ein Antidiskriminierungsgesetz gegen jede Form von Diskriminierung! 3

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/12772

– Anhörung von Sachverständigen *(s. Anlage)*

* * *

Der Staat muss alle Menschen schützen – NRW braucht ein Antidiskriminierungsgesetz gegen jede Form von Diskriminierung!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/12772

– Anhörung von Sachverständigen *(s. Anlage)*

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich begrüße Sie alle recht herzlich zur heutigen Anhörung des Integrationsausschusses. Besonders begrüßen möchte ich die Sachverständigen sowohl hier in Präsenz als auch digital. Wie Sie sehen, Herr Yildiz und Frau Dr. Liebscher sind digital zugeschaltet. Herr Dr. Krieger und Frau von Seggern sind hier in Präsenz.

Ich begrüße die Medienvertreter und Vertreterinnen sowie sonstigen Zuhörerinnen und Zuhörer hier im Raum und bei der Video-Zuschaltung bzw. im Livestream. Ich weise darauf hin, dass Ton-, Film- und Bildaufnahmen während der Sitzung untersagt sind und, wie gesagt, dass die Anhörung im Livestream übertragen wird.

Wir kommen zum Einverständnis mit der Tagesordnung. Mit der Einladung 18/1289 vom 07.05.25 haben Sie die Tagesordnung erhalten. Gibt es Wortmeldungen dazu? - Das sehe ich nicht.

In unserer Sitzung vom 19. März 25 haben wir entschieden, zu dem vorliegenden Antrag der SPD-Fraktion die heutige Anhörung von Sachverständigen durchzuführen. Ich möchte mich an dieser Stelle schon mal im Namen des gesamten Ausschusses bei allen Sachverständigen für die abgegebenen Stellungnahmen sowie Ihre Anwesenheit hier in Präsenz beziehungsweise digital herzlich bedanken. Wir freuen uns, dass Sie uns in unserer Arbeit unterstützen.

Sie finden auf Ihren Plätzen eine Übersicht, mit deren Hilfe Sie die Stellungnahmen den Sachverständigen beziehungsweise den Institutionen zuordnen können. Kopien sind im Eingangsbereich der Stellungnahmen ausgelegt. Aus zeitlichen Gründen ist nicht vorgesehen, dass die anwesenden Sachverständigen ihre schriftlichen Stellungnahmen in einem Eingangsstatement noch einmal mündlich zusammenfassen. Vielmehr gehe ich davon aus, dass die Abgeordneten die schriftlichen Stellungnahmen gelesen und ausgewertet haben und nunmehr Fragen an die Sachverständigen richten, um einzelne Sachverhalte zu vertiefen beziehungsweise zu hinterfragen. Pro Fragerunde kann jede Fraktion bis zu drei Fragen an ein bis zwei Sachverständige richten. Die Sachverständigen haben anschließend maximal drei Minuten Zeit, um die Fragen zu beantworten. Wenn mehrere Fraktionen Fragen an einen Sachverständigen gerichtet haben, erhält der- oder diejenige entsprechend mehr Zeit. Es werden bis zu drei Fragerunden durchgeführt. Gibt es Fragen zum Verfahren? – Das sehe ich nicht, weder hier im Raum noch digital.

Dann kommen wir nun zu den Fragen an die Sachverständigen. Zunächst bekommt die antragstellende Fraktion der SPD die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen. Anschließend

werde ich den anderen Fraktionen in der Reihenfolge ihrer Größe das Wort erteilen. Herr Baran, bitte.

Volkan Baran (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Auch einen herzlichen Dank an die Sachverständigen. Es war eine große Freude, die Gutachten zu lesen und Fragen zu formulieren. Was kann man sich Schöneres bei dem Wetter vorstellen, als in einer Anhörung im Landtag zu sein? Vielen Dank dafür, dass Sie sich die Mühe gemacht haben.

Meine erste Frage geht an Frau von Seggern, an die Arbeitsgemeinschaft. Sie haben von den bestehenden ADA-Stellen, Beratungsstellen gesprochen, die ein Beschwerdesystem dort mit unterstützen könnten. In welcher Form könnte das sein? Wie stellen Sie sich das vor?

Sie haben in Ihrem Gutachten auch über die Ombudsstelle, die aus Berlin dazu geschaltet ist, gesprochen. Was wäre das für ein Vorteil, wenn wir auch so eine Ombudsstelle mit Ombudsmann, Ombudsfrau haben würden? Vielleicht verbinde ich das sofort auch mit einer Frage nach Berlin. Was hat die Ombudsstelle tatsächlich für einen Mehrwert gebracht? Und wie ist sie ausgestattet worden?

An Herrn Yildiz hätte ich noch mal die Frage – herzlich willkommen, er ist ja mittlerweile der Dauergast aus Schwerte, das freut uns sehr –: Sie verweisen auf die Mängel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und sehen Optimierungspotenziale, die durch das Landesantidiskriminierungsgesetz umgesetzt werden können. Könnten Sie vielleicht das ein oder andere dort konkretisieren?

Sie haben aus kommunaler Sicht gesagt, es gibt wenig Kontrolle, was das AGG angeht. So habe ich das zumindest verstanden. Welche inhaltlichen Aspekte wären das, wo das AGG weniger kontrolliert wird? Welchen Mehrwert würden wir haben, wenn wir tatsächlich ein Landesantidiskriminierungsgesetz hätten? – Und dann hätte ich zum Schluss noch eine Frage an Herrn ... Ja, kann ich eine zweite Runde machen? Alles klar. Danke schön.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Genau, ein bis zwei Fragen an ein bis zwei Sachverständige. Herr Baran hat jetzt schon drei adressiert, aber nun gut, das lassen wir jetzt mal durchgehen. – Herr Blumenrath für die CDU-Fraktion.

Peter Blumenrath (CDU): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Auch von unserer Seite herzlichen Dank für die schriftlichen Stellungnahmen und für Ihre Zeit heute, um für Nachfragen zur Verfügung zu stehen.

Der Kollege Baran hat schon einige Fragen von meinem Zettel vorweggenommen. Ich würde Herrn Yildiz aber fragen wollen, und zwar geht es um die konkreten Effekte, die Sie sich von der Einführung des Landesantidiskriminierungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen erhoffen. Diese Frage hatte der Kollege auch schon. Für mich wäre noch einmal wichtig: Wie würden Sie Möglichkeiten interpretieren, dass wir hinterher in eine Evaluation kommen, um dann zu prüfen, ob diese Wirkung so eingetreten ist, wie wir uns das vorstellen? – Das wäre es von unserer Seite erst einmal.

Gönül Eğlence (GRÜNE): Schönen guten Tag! Ich darf mich in der ersten Runde erst einmal für die ausführlichen Stellungnahmen bedanken. Ich würde gerne jeweils eine Frage an Frau von Seggern und Frau Dr. Liebscher stellen. Die eine Frage wäre an Frau von Seggern: Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass es bestehende Schutzlücken im AGG gibt. Das ist auch aus einem Gutachten deutlich geworden. Sagen Sie doch einmal, wie das LADG aus Ihrer Perspektive hier zur Schließung beitragen kann. Vielleicht können Sie das auch mit Beispielen von Fällen aus Ihrer Beratungstätigkeit verbinden.

Die zweite Frage geht an Frau Dr. Liebscher. Sie leiten die Ombudsstelle im Land Berlin. Können Sie aus Ihrer Erfahrung aus der Praxis der Ombudsstelle berichten und darüber, was Sie uns da gerne mitgeben möchten. – Danke schön.

Marc Lürbke (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige! Auch von Seiten der FDP herzlichen Dank für die Stellungnahmen als auch die Möglichkeit der Diskussion hier mit Ihnen.

Ich hätte in der ersten Runde zuerst Fragen an Herrn Dr. Krieger. Herr Dr. Krieger, ich habe Ihre Stellungnahme durchgelesen. Da haben Sie die begrenzte praktische Wirksamkeit rechtlicher Regelungen zum Diskriminierungsschutz angesprochen. Könnten Sie da bitte noch so ein bisschen Fleisch an den Knochen bringen? Können Sie diese Problematik mit Ihren Erfahrungen anhand von Beispielen vielleicht noch weiter erläutern für uns? Das wäre sehr hilfreich.

Dann die nächste Frage: Sie haben, Herr Dr. Krieger, in einem Aufsatz in der NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2016 das Verbandsklagerecht, wenn ich das richtig gelesen habe, als „Monstrum“ bezeichnet. Vielleicht können Sie uns hier ein bisschen helfen. Wie bewerten Sie denn in dem heute zur Rede stehenden Zusammenhang das im Antrag geforderte Verbandsklagerecht? Das wäre es auch erst mal für diese Runde.

Enxhi Seli-Zacharias (AfD): Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige! Ich möchte gerne meine Frage an Frau von Seggern richten. Und zwar ist es so, dass die Wohlfahrtsverbände im Haushaltsjahr 2025 17 Millionen Euro für den Betrieb der Integrationsagenturen und die derzeit 42 Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit erhalten. Können Sie uns einmal hier darstellen, wie dort sowohl die finanziellen Ressourcen als auch die Personalstellen sind, dass wir einmal eine Größe in diesem Rahmen haben? Und wie viele von den geforderten Maßnahmen im SPD-Antrag decken Sie bereits jetzt schon über Ihre derzeitige Infrastruktur ab? – Vielen Dank.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Vielen Dank. – Das waren die Fragen der ersten Runde. Wir kommen zur Beantwortung in der Reihenfolge. Herr Yildiz, Frau von Seggern, Frau Dr. Liebscher und zum Schluss Herr Dr. Krieger. – Herr Yildiz, bitte.

Kenan Yildiz (Erster Beigeordneter Schwerte *[per Video zugeschaltet]***)**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Es beginnt mit den Fragen der SPD, die ich kurz zusammenfasse: Stichwort Schwächen des AGG und inwieweit hier

ein Mehrwert, insbesondere durch ein LADG, so es denn konzipiert werden würde, abbildbar wäre.

Ich habe in der Stellungnahme deutlich gemacht – insofern habe ich mich auch auf die Reformbedarfe und die Evaluationen bezogen, die Sie dort finden, auf die ich noch mal verweisen möchte –, dass das AGG, obwohl es Vorzüge hatte und auch innerhalb der Rechtspraxis durchaus anwendbar war, im Ergebnis aber eine Reihe von Schwächen aufweist, die ausgemerzt werden müssen, die durch ein LADG kompensiert werden können.

Insbesondere ist es dem Umstand geschuldet, dass das AGG den staatlichen Bereich nicht wirklich abdeckt. Das heißt, da, wo die öffentliche Verwaltung Arbeitgeberin ist und über diese Schiene am Privatleben oder am Arbeitsmarkt teilnehmend in den Bereich des AGG fällt, ist das reine staatliche Handeln, der staatliche Bereich als solcher nicht direkt vom AGG umfasst.

Das ist jetzt eine große Schutzlücke, die auch ein LADG sehr gut und sehr valide zu kompensieren vermag. Hier gibt es ein Beispiel aus Berlin, das zeigt, wie das möglich ist, wobei man hier ein Stück weit auch die NRW-typischen Eigenarten berücksichtigen muss. Ich bitte, das nicht misszuverstehen. Das ist jetzt keine Kritik am LADG in Berlin. Die Ausgangssituation bei uns in NRW ist eine andere. Wir haben ein Schulgesetz, das an der einen oder anderen Stelle das Thema der Diskriminierungsfreiheit aufnimmt. Hierzu habe ich in der Stellungnahme Bezug genommen.

Wir haben ein Polizeigesetz. Es soll auch irgendwann einen unabhängigen Polizeibeauftragten geben, der dann auch noch mal eine Reihe von Aufgaben hat. Wir haben vorhin von einigen Trägerinstitutionen gehört, die es auch gibt. Wichtig ist, dass mit einem LADG alle diese Akteurinnen und Akteure, die Institutionen, die Gesetze, das normative Gerüst, das das entsprechend abbildet, miteinander harmoniert werden wie kleine Zahnräder, die ineinandergreifen. Wichtig ist, dass die Systeme ineinandergreifen, dass die Mechanismen ineinandergreifen und dadurch den Schutzraum so weit wie möglich nachhaltig und gesichert abdecken können.

Nichts wäre fataler, als Parallelstrukturen aufzubauen, die unterschiedliche Institutionen oder Mechanismen in vergleichbaren Fällen abdecken und damit den vermeintlichen Schutzraum, der gewährleistet werden soll, einengen. Das ist der Hintergrund dieses kleinen Hinweises, den ich da noch mal eingebracht habe.

Gleichwohl mag ein LADG diese Schwächen, die es im AGG gibt, auflösen. Ein weiteres Beispiel, soweit ich das gerade richtig in Erinnerung habe: Es ist ja so, dass der Wohnungsmarkt auch nur ab einer bestimmten Vermietergröße abgedeckt ist. Das heißt, ich meine mich zu erinnern, dass Kleinvermieter mit weniger als 50 Wohnungen wohl nicht mehr vom AGG umfasst sind. Das müsste ich aber noch mal recherchieren. Gleichwohl bleibt das Hauptproblem, dass der gesamte staatliche Bereich dem entzogen ist, außer der staatliche Bereich nimmt als Arbeitgeberin Raum im AGG ein.

Ansonsten gibt es einen lückenhaften Diskriminierungsschutz, zum einen durch unvollständige Merkmale. Die AGG-Merkmale sind sehr eng. Da gibt es eine Diskussion, diese Bereiche zu erweitern. Das fällt schon dadurch auf, dass beispielsweise bestimmte Dienstvereinbarungen beziehungsweise Dienstanweisungen, die ein Stück

weit durch das AGG geprägt sind, weiter gehen als die AGG-Merkmale. Die Schwierigkeit ist auch, dass das AGG, soweit ich das richtig überblicke, eine sogenannte mehrdimensionale Diskriminierung, eine sogenannte Intersektionalität nicht richtig abbildet. Das mag ein LADG noch mal ganz anders abdecken und entsprechend schützen. Das zu den Fragen der SPD.

In der Frage der CDU ist es um das Thema der Evaluation gegangen. Wichtig ist, dass sich, sobald das AGG irgendwann novelliert ist, das Landesantidienstdiskriminierungsgesetz, so es in NRW entsteht, was ich ausdrücklich begrüßen würde – das habe ich, glaube ich, auch sehr deutlich in der Stellungnahme gemacht – passgenau in das AGG-Gefüge einbetten muss. Es ist die Schwierigkeit, dass es viele Institutionen, viele Mechanismen, viele Normengefüge gibt, die man alle unter einen Hut bringen, synchronisieren, Schnittmengen untereinander abbilden muss, um die Zusammenarbeit, die Effektivität und Effizienz am Ende zu erhöhen.

Auch hinsichtlich des AGG gibt es eine Reihe von unklaren Begrifflichkeiten, die teilweise durch die Kasuistik geprägt sind. Die Themen „Verständlichkeit“ und „Rechtsstaatlichkeit“ werden insbesondere dann gestärkt, wenn klar ist, wie es umrissen ist: Welche Merkmale sind es? Und vor allen Dingen: Wie kann man die Merkmale entsprechend erweitern? – Da der Vorsitzende vorsichtig schon im Handy greift, bin ich erst mal fertig.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Sehr gut beobachtet. Vielen herzlichen Dank, Herr Yildiz. – Frau von Seggern, bitte.

Lena von Seggern (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen): Lena von Seggern ist mein Name. Ich darf heute für die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrt in NRW sprechen, habe aber zugleich noch den Hut auf, dass ich die Antidiskriminierungsstellen in NRW mit koordiniere. Insofern sind die Fragen alle berechtigt. Mein Hintergrund ist, dass ich Sozialwissenschaften in Berlin und New York studiert habe, nur dass Sie wissen, aus welcher Perspektive ich spreche, nämlich nicht der rechtlichen explizit.

Deswegen beziehe ich mich sehr auf die Beratungserfahrung, die ich eher sozialwissenschaftlich analysiere. Zur Frage von Herrn Baran, die ich sehr wertvoll finde: Was ist eigentlich der Mehrwert für die Beratung einer Ombudsstelle? So habe ich Sie verstanden. Die hat einen enormen Mehrwert. Die Menschen, die in die Antidiskriminierungsberatung kommen, sind in erster Linie darum bemüht, Anerkennung zu finden, dass das, was sie an Diskriminierungserfahrungen mitbringen, ernst genommen wird. Vielen ist überhaupt nicht daran gelegen, intensive Verfahren zu bemühen, womöglich noch gerichtliche Verfahren zu bemühen.

Zum Beispiel fühlt sich jemand aufgrund des Alters diskriminiert, weil Zugänge zu Behörden nur über Online-Formulare möglich sind. Er hat vielleicht nicht die gleichen Zugänge wie jüngere Personen. Er will sich darüber beschweren oder das geändert wissen. Diese Person hat nicht den Wunsch, ein Gerichtsverfahren anzustrengen, sondern ihr wäre daran gelegen, dass es eine einfache Lösung gibt.

Da genau kommt die Ombudsstelle ins Spiel. Da können Bedarfe aus den Beratungsstellen geclustert, gesammelt, an die zuständigen Stellen weitergegeben werden. Mit einem kleinen Mechanismus kann eine riesige Änderung für viele Menschen erwirkt werden – mit geringen Kosten, ganz einfach, den Rechtsfrieden wahrend, den sozialen Frieden wahrend, mit einer klaren Lösung. Das wäre eine enorme Hilfe für die Beratungsstellen und eine absolute Ergänzung. Da gibt es keine Überschneidungen.

Zur Frage von Frau Eğlence zu den Schutzlücken aus dem AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Herr Yildiz hat es schon sehr ausführlich beschrieben. Deswegen muss ich da nicht mehr viel ergänzen. Es greift in erster Linie bei Privatgeschäften, nicht bei landesbehördlichem Handeln und in Institutionen des Landes wie Schule, Hochschulen etc.. In der Beratung passieren Fälle wie: Wir hatten zum Beispiel einen Fall. Drei Jungen haben sich extremistisch im Kontext der Schule geäußert. Nur einer wurde belangt. Die Eltern fanden das nicht in Ordnung, wollten dagegen vorgehen. Es gab eine Schulkonferenz. Die Antidiskriminierungsberaterin, die diesen Jungen begleitet hat, wurde nicht ernst genommen, wurde zwar gehört, nachdem sie darauf bestand, aber sie wurde mit ihrem Anliegen nicht ernst genommen. Und es kam nicht wirklich zu einer Verhandlung auf Augenhöhe.

Eine Ombudsstelle wäre aus unserer Perspektive – Doris Liebscher kann noch viel besser und viel mehr sagen, wie genau die arbeitet – einfach eine Riesenunterstützung, wenn wir uns an diese Person wenden und um Unterstützung bitten könnten. Das betrifft insbesondere den Bereich Schule, wo das AGG nicht greift.

Dann die Frage von Frau Seli-Zacharias: Wenn ich die richtig verstanden habe, ging es darum, was in den Beratungsstellen eigentlich schon erledigt wird. So ein bisschen habe ich schon versucht, das zu beschreiben. Wir machen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, wir wollen die Stellen bekannter machen. In der Stellungnahme, die ich eingereicht habe, habe ich auch erwähnt, dass es meistens Fälle von Rassismuserfahrung sind, mit denen die Menschen in die Beratungsstellen kommen.

Es gibt da aber einen Mismatch. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sagt: Die meisten Menschen fühlen sich aufgrund des Alters und der sozialen Herkunft diskriminiert. Das heißt, diese Menschen kommen mit hoher Wahrscheinlichkeit gar nicht in die Beratungsstellen. Das heißt, diese 17 Millionen Euro, die Sie genannt haben, und die 42 Stellen reichen mit aller Wahrscheinlichkeit noch gar nicht aus. Wir brauchen noch viel mehr und viel bessere Zugänge auch zu den Gruppen, die Bedarf haben und die vielleicht noch nicht wissen, dass sie gegen diese Ausgrenzungserfahrung, die fehlende Teilhabe vorgehen können. Von daher gerne mehr.

Ich finde es wichtig, in der Konzeptionierung der Ombudsstelle darauf zu achten, dass es einen Synergieeffekt gibt und dass die Ombudsstelle mit spezifischen Rechten ausgestattet ist, weil sie sonst keine Handhabe hat – dazu kann Doris Liebscher noch viel besser und viel mehr sagen als ich –, dass es ein Recht auf Akteneinsicht gibt, vielleicht sogar das Recht auf Schiedssprüche. So etwas wäre sehr wertvoll. – So weit vielleicht erst mal.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Vielen Dank. Hervorragend in der Zeit. – Frau Dr. Liebscher, bitte.

Dr. Doris Liebscher (Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung [LADS] des Landes Berlin *[per Video zugeschaltet]***):** Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Vielen Dank für die Möglichkeit, hier von den Berliner Erfahrungen zu berichten. Ich würde sehr gerne an das, was Herr Yildiz und Frau von Seggern gesagt haben, anknüpfen und vom Mehrwert der Ombudsstelle, verknüpft mit dem Mehrwert eines Landesdiskriminierungsgesetzes in Berlin, berichten.

Der Mehrwert zeigt sich nach fünf Jahren – wir feiern dieses Jahr fünf Jahre LADG in Berlin – zum einen daran, dass das Verfahren der Ombudsstelle, das ein außergerichtliches Schlichtungsverfahren ist, das es in Deutschland bis dato mit Blick auf Diskriminierungsfälle nicht gab, sehr gut angenommen wird.

Zum einen wird es von den Bürgern und Bürgerinnen in Berlin sehr gut angenommen. Wir hatten im letzten Jahr – die Zahlen steigen – knapp 1.000 Beratungsanfragen, von denen ungefähr die Hälfte der Fälle in ein Schlichtungsverfahren überging. In anderen Fällen machen wir eine Verweisberatung, weil nicht immer alle Fälle in den Anwendungsbereich des LADG fallen. Auch das wurde angesprochen: Es ist sehr wichtig, dass, wenn man eine Ombudsstelle einrichtet – ich würde eindeutig dafür plädieren, dass Sie das tun –, klar geregelt ist, welche Aufgaben und welche Kompetenzen diese Ombudsstelle hat.

Und das ist Berlin in § 14 LADG geschehen. Das heißt, wir haben nicht nur einen Beratungs- und Schlichtungsauftrag, sondern wir haben auch konkrete Rechte. Das funktioniert in der Zusammenarbeit mit der Verwaltung sehr gut. Das heißt, wir klären zunächst den Sachverhalt auf. Dazu haben wir Auskunftsrechte, Rechte auf Stellungnahme, wobei dann fristgerecht entsprechende Stellungnahmen von allen Seiten eingehen.

Wir arbeiten wie so ein kleines Gericht, aber natürlich mit dem Ziel, dem Auftrag einer außergerichtlichen Schlichtung. Das ist in der Praxis viel deeskalierender, damit kostensparender und rechtsfriedenschaffender, als wenn man die Menschen in Klageverfahren schickt, was die Menschen, die sich an uns wenden – das sind auch die Erfahrungen, die Beratungsstellen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz machen –, nicht wollen. Leute wollen nicht klagen. Sie wollen nicht gegen ihre Vermieterinnen klagen. Sie wollen nicht gegen ihren Arbeitgeber klagen.

Und sie wollen auch nicht gegen die Verwaltung klagen, sondern sie wollen, dass Konflikte und Diskriminierungsvorurteile besprochen werden und dass Abhilfe geschaffen wird. Das erreichen wir in der Umbruchstelle mit unseren Kompetenzen, die wir haben, und mit einer gesetzlich abgesicherten Weisungsunabhängigkeit viel besser, als wenn man sich einen Anwalt oder eine Anwältin nimmt und dann die Sachen vor Gericht sehr eskalativ geklärt werden.

Es ist trotzdem wichtig, dass es diese Rechte gibt, auch vor Gericht zu gehen. Auch das ist im LADG geregelt. Also es gibt die Möglichkeit, gerichtlich Entschädigung und

Schadensersatz ähnlich wie im ADD einzuklagen. Und es gibt auch die Möglichkeit, was ich sehr unterstütze, für Verbände, Verbandsklagen um sogenannte strukturelle Diskriminierungslagen anzustreben, also wenn es nicht um einen Einzelfall geht, sondern um eine Vielfalt von Fällen, um die rechtssicher zu behandeln.

Das Verfahren bei der Ombudsstelle führt, wie gesagt, dazu, in den meisten Fällen eine außergerichtliche Schlichtung herbeizuführen. Das sehen wir auch an den geringen Klagezahlen, die wir in Berlin haben. Gleichzeitig, wenn Sie nach dem Mehrwert der Ombudsstelle fragen, wird die Ombudsstelle auch innerhalb der Verwaltung, also von den öffentlichen Stellen, mit denen wir Antidiskriminierungsverfahren durchführen, als große Bereicherung und Unterstützung empfunden. Natürlich gibt es auch bisher schon Diskriminierungsfälle, und da herrscht Rechtsunsicherheit. Das liegt daran, dass zum Beispiel in den einfachen Fachgesetzen, die wir in Berlin zum Beispiel im Schulgesetz haben, auch Diskriminierungsverbote stehen, dass aber nicht definiert ist, was genau Diskriminierung ist und was passiert, wenn es zu einer Diskriminierung gekommen ist.

Da merkt man, dass innerhalb von den Fachverwaltungen sehr viel Rechtsunsicherheit herrscht. Die Ombudsstelle, in der Juristinnen und Juristen arbeiten, die sich gleichzeitig sehr gut mit antidiskriminierungsrechtlichen Thematiken auskennen, zieht dann quasi zentral diese Beschwerden an sich. Das führt dazu, dass es einen Zuwachs an Wissen und Rechtssicherheit, in dem Fall im Land Berlin, zu bestimmten antidiskriminierungsrechtlichen Fragestellungen gibt, die dann auch konzentriert abgeräumt werden können. Das erspart den einzelnen Fachverwaltungen die unterschiedlichsten Dienstaufsichtsbeschwerden, die für die Menschen, die in der Verwaltung sitzen, sehr anstrengend sind. Das erspart auch Betroffenen die leidige Erfahrung, von Stelle zu Stelle geschickt zu werden.

Sie wissen jetzt: Im Land Berlin gibt es eine Beratungsstelle und Schlichtungsstelle für Diskriminierung. Das ist die Ombudsstelle, die nicht nur für die Beratungsstellen – das hat gerade Frau von Seggern sehr schön ausgeführt – wichtige Ansprechstelle ist, sondern auch für Bürger und Bürgerinnen und für die Verwaltung selbst.

Letzter Punkt, damit gehe ich auf den Punkt, den Herr Blumenrath eingebracht hat: Die Ombudsstelle ist auch ein Kompetenzzentrum für eine Evaluation dieses Gesetzes, weil wir durch diese für vielen Beschwerden, die wir bearbeiten, die wir an uns ziehen, eine Art Seismograph sind zu schauen: Wo kommt es im Land Berlin eigentlich zu Diskriminierung? Und wie funktioniert das LADG in der Praxis? Das kann man durch die Arbeit der Ombudsstelle sehr gut sehen.

Wir geben einen jährlichen Bericht an das Abgeordnetenhaus in Berlin, bei dem auch alle Verwaltungen zuliefern, sodass wir quasi von Tag 1 an eine sehr gute Evaluation der Wirksamkeit des LADG hier in Berlin betrieben haben.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Vielen Dank. – Als Letzter in der ersten Runde, Herr Dr. Krieger, bitte.

Dr. Steffen Krieger (Gleiss Lutz): Gerne. Es waren zwei Fragen. Die erste bezog sich auf das Thema der von mir angesprochenen, wahrgenommenen, begrenzten praktischen Wirksamkeit rechtlicher Vorgaben gegen Diskriminierung und die Bitte, Beispiele zu liefern. Im Interesse der Zeit würde ich es mal auf ein plastisches Beispiel aus meinem Berufsleben, das ist das Arbeitsrecht, beschränken.

Stellen Sie sich ein Start-up vor, ein relativ junges Team von Mitarbeitern. Man sucht, weil man wächst, eine weitere Kraft. Der Arbeitgeber entscheidet von vornherein: Das muss jemand sein, der ins Team passt. Der kann nicht älter als 30 oder 35 Jahre alt sein. Das verstößt von der Intention her gegen das Diskriminierungsverbot. Wenn er rechtlich nur ein bisschen beschlagen ist, macht er eine Stellenanzeige, wo er nicht reinschreibt: Ich suche jemanden, der maximal 35 ist. Er schreibt da nicht rein, ich suche für mein junges Team, sondern er schreibt ganz offen: Ich suche jemanden, der sich mit IT auskennt, macht das Bewerbungsverfahren und wählt dann zufällig jemanden aus, der eben nicht älter ist als 35, begründet das vielleicht, wenn er gefragt wird, nach seinem persönlichen Eindruck. Das ist zulässig im privaten Arbeitsrecht. Es gibt keinen Grundsatz der Bestenauslese.

Worauf ich raus will, ist: Ich glaube nicht, dass rechtliche Vorgaben zur Diskriminierung Entscheidungen maßgeblich verändern. Sie verändern vor allem die Begründungen, die Personen geben. Man diskriminiert nicht offen. Man diskriminiert, wenn man diese Überzeugung hat, verdeckt. Es sind aber dieselben Maßnahmen, dieselben Chancen, die sich ergeben, jedenfalls in solchen Konstellationen. Ich glaube, da kann jeder von Ihnen das eine Beispiel auf beliebig viele andere Sachverhalte übertragen, sei es Mietrecht oder anderes.

Die zweite Frage, die Sie an mich gestellt hatten, bezog sich auf das Thema „Verbandsklage“. Danke für die Erinnerung, dass ich das mal als Monstrum bezeichnet habe. Daran erinnere ich mich persönlich nicht mehr, finde die Bezeichnung aber gar nicht so falsch. Ich stehe nach wie vor dazu.

Warum finde ich, dass Verbandsklage, wenn es um Antidiskriminierung geht, unpassend sachfremd ist? Weil es bei Diskriminierung um einen ganz massiven Eingriff in das Persönlichkeitsrecht einer Person geht. Und dann finde ich es sachfremd, die Durchsetzung dieses Abwehrrechts einem privaten Dritten, einem Verband zu übertragen. Das Wesen der Verbandsklage wäre, dass der Verband sogar dann agieren könnte, wenn es gegen den ausdrücklichen Willen des Betroffenen, des Verletzten geschehen soll.

Das heißt, die Durchsetzung des Rechtes wird dem Individuum, dessen Persönlichkeitsrecht verletzt ist, genommen und in ein Verbandsinteresse gelegt. Der Verband mag möglicherweise aus Motiven handeln, die eben nicht im Sinne dieses Individuums sind. Ökonomische Interessen gehören da sicherlich auch dazu. Entweder man bewertet das Thema als so relevant, dass man sagt, es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, Personen, Individuen vor solchen Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht zu schützen – dann muss der Staat konsequenterweise selbst übernehmen, für den Schutz zu sorgen, dafür gibt es Ordnungswidrigkeiten oder das Strafrecht –, oder man lässt es dort, wo es meines Erachtens sachgerecht hingehört, nämlich im zivilen Recht.

Dann ist es ein individuelles Recht, und der Einzelne muss entscheiden können, ob er einen Klageweg, den Weg zur Ombudsstelle, den Weg zur Antidiskriminierungsstelle sucht. Das heißt nicht, dass Verbände da keine Aufgabe haben können, sondern Verbände können und sollen Individuen unterstützen. Sie sollen beraten. Sie können auch – das ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, § 23 ausdrücklich so vorgesehen – Prozessvertretung übernehmen. Es ist eine sinnhafte Regelung aus meiner Sicht, dass man hier eine wirklich effektive Unterstützung durch Verbände sicherstellt, aber nicht die Übertragung der Wahrnehmung der Rechte.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Ja, herzlichen Dank. – Damit sind wir am Ende der ersten Runde angelangt. Wir starten mit der zweiten. Wolfgang Baran für die SPD-Fraktion, bitte.

Volkan Baran (SPD): Das war schon mal sehr interessant und sehr ausschlussreich. Erstmal eine Frage an die Wohlfahrt und auch nach Berlin. Sie haben gerade auch das AGG angesprochen, das in der Schule nicht greift. Welche Verbesserungen erhoffen Sie sich durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Schule, aber insbesondere auch in Ausländerbehörden?

Da vielleicht auch anhängend dann die Frage nach Berlin: Ist das tatsächlich so umgesetzt worden? Zusätzlich hätte ich gerne nach Berlin die Frage gestellt: Sie haben gerade gesagt, Sie sind ein Kompetenzzentrum auch für Evaluation. Herr Krieger hat gerade gesagt, dass er es für unpraktikabel hält, wenn man Verbandsklagen einreicht. Sie haben jetzt seit einiger Zeit Erfahrungen. Teilen Sie das, oder sind Ihre Erfahrungen in dem Bereich anders?

Peter Blumenrath (CDU): Vielen Dank. – Wir haben keine weitere Frage.

Gönül Eğlence (GRÜNE): Ich würde gerne an zwei Sachverständige Fragen richten, einmal an Frau Dr. Liebscher noch mal zum Thema „Verbandsklagerecht“. Können Sie das aus Ihrer Perspektive noch mal beschreiben? Da schließe ich mich Herrn Baran an. Und vielleicht haben Sie auch eine Idee zu Alternativen, oder was käme dem denn nah? Das würde mich auch noch mal interessieren.

Und die zweite Frage würde ich gerne an Herrn Yildiz richten. Sie beschreiben in Ihrem Bericht an mehreren Stellen, dass auch in dem Antrag bestimmte Sachen einfach zu unkonkret sind – so was wie jede Form von Diskriminierung etc. pp. Vielleicht einmal Ihre Perspektive dazu, ob es da eine abschließende Liste oder eine offene Liste zu geben sollte. Und wenn ja: Welche Merkmale würden Sie denn da sehen, wenn es nicht zu weit geht?

Sie schreiben auch noch mal was zum Verbandsklagerecht. „Verbandsklagen bereits auf Bundesebene geplant“, haben Sie geschrieben. Vielleicht wissen Sie da ja mehr als wir. – Danke.

Dirk Wedel (FDP): Ich hätte noch eine Frage an Herrn Dr. Krieger. Inwieweit sehen Sie eine Gefahr, dass mit einem weiteren Landesgesetz und einer Landesantidiskriminierungsstelle zusätzliche Bürokratie und ein entsprechender Aufwand entsteht?

Dann hätte ich noch eine Frage an Herrn Yildiz. Sie hatten sich in den Schlussbemerkungen in Ihrer Stellungnahme relativ kritisch zu dem Antrag geäußert und insbesondere angemahnt, dass keine Doppelstrukturen geschaffen werden dürfen und dafür mehr Präzision, um es mal in einem Wort zu bringen, in diesen Antrag müsste. Deswegen ist für mich die Frage: Was ist aus Ihrer Sicht tatsächlich erforderlich? Wie könnte man solche Doppelstrukturen vermeiden?

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Vielen Dank. – Keine weiteren Fragen. Dann kommen wir schon in die Antwortrunde. Wir fangen wieder oben auf unserer Liste an. Herr Yildiz. Sie haben das Wort, um die Frage insbesondere von Herrn Wedel und von Frau Gönül Eğlence zu beantworten.

Kenan Yildiz (Erster Beigeordneter Schwerte *[per Video zugeschaltet]***):** Ich beginne mal vorne mit Frau Eğlence von den Grünen. Stichwort, um welche Merkmale es sich handeln sollte, ob diese abschließend geregelt werden sollten und eine Frage zur Verbandsklage, wie da der Stand der Dinge in Berlin ist. Tatsächlich habe ich da kein Sonderwissen.

Ich fange mal mit dem letzten Punkt an. Es ist aber das, was im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, mit denen man sich im Ruhrgebiet, in NRW, aber auch über NRW-Grenzen hinaus auf vielfältige Weise austauscht, immer mal wieder fällt, das Thema der Verbandsklage, zumal ich, was diesen gesamten Themenkomplex betrifft, aus persönlicher Sicht ein hohes Interesse habe und daher da immer mal wieder den Austausch suche.

Was die Merkmale betrifft: Insoweit verweise ich kurz, weil das auch der Ausschussvorsitzende angemahnt hat, jetzt keine Doppelung mit der Stellungnahme zu verbalisieren, auf Seite 5 der Stellungnahme hin, in der es im Einzelnen mit dem ersten Oberpunkt um die Erweiterung der Schutzmerkmale geht, die über das AGG hinausgehen. Das halte ich nicht für verkehrt. Ich habe Beispiele aufgeführt. Das sind teilweise Beispiele, die sich ja auch in dem SPD-Antrag finden: soziale Herkunft, Schichtzugehörigkeit, Einkommen, Arbeitslosigkeit, aber auch andere sozioökonomische Merkmale, die sich gerade nicht direkt aus dem AGG ableiten lassen.

Die Gefahr, die damit letztlich verbunden ist, ist, dass diese Begriffe nicht hinreichend konturiert sind. Denn es ist fatal, wenn die Erwartungshaltung geweckt wird, mit dem LADG wird jetzt ein großer Wurf kommen (von dem ich hoffe, wenn es da ist, dass dieser Wurf auch da ist). Wenn das nicht hinreichend konkretisiert, nicht hinreichend definiert ist, wird es schwierig, mit diesen Begrifflichkeiten auch trennscharf zu arbeiten.

Und genau darin besteht am Ende die Gefahr. Wenn eine Liste nicht abschließend ist, also wenn es formuliert ist, dass folgende Merkmale insbesondere darunter fallen – Doppelpunkt –, dann gibt es eine enumerative Aufzählung, und das insinuiert ja schon, dass die Liste noch nicht abschließend ist. Dann wird es sehr schwierig, daran

festzumachen, welche weiteren Merkmale noch darunter fallen. Was diese Frage betrifft, bin ich tatsächlich hin- und hergerissen.

Ich verstehe die Absicht dahinter, eine solche Liste nicht abschließend zu gestalten. Das Gesetz kennt das an einigen Stellen auch, egal, ob im Zivil- oder auch im öffentlichen Recht. Gleichwohl wird es in diesem Kontext, finde ich, sehr schwierig sein, das abzubilden und dann auch in der Rechtspraxis oder in der Beratungspraxis damit zu arbeiten.

Daher tendiere ich tatsächlich, Stand jetzt, eher dazu: Wenn weitere Begrifflichkeiten oder Diskriminierungsmerkmale aufgenommen werden, die über das AGG, über die AGG-Kategorien hinausgehen, beispielsweise sozioökonomische Merkmale, sollte man die dann mit Fleisch an den Knochen so darzustellen, dass man damit auch arbeiten kann.

Zu der Frage der FDP-Fraktion: In der Tat, ich habe in der Stellungnahme angemerkt, dass ich davor warne, Doppelstrukturen aufzumachen, wobei man sagen muss, dass die SPD-Fraktion in ihrem Antrag selbst schon diese Strukturen teilweise oder jedenfalls an vielen Stellen benennt. Daher ist es wichtig, dass sich das, was nachher geplant ist, wie ein fehlendes Puzzlestück in das Gesamtgebilde tatsächlich einfügt.

Daher ist es schon wichtig, nochmal genau zu eruieren und erstmal darzustellen, auch zu prüfen, welche weiteren Institutionen, Vereine, Verbände oder weiteren Einrichtungen es gibt, ob jetzt als Einrichtung als solche, aber auch entsprechend normativ unterfüttert, wie diese arbeiten, welche Erfolge sie gegebenenfalls auch erzielen und wo dann noch ein blinder Fleck abbildbar ist, damit das LADG, so es denn kommt, dann passgenau eingefügt wird. Dadurch ist dann auch eine höhere Präzision gesichert. Das vermeidet unnötige Doppelstrukturen. Es hilft aber auch den bestehenden Strukturen, sich besser aufeinander abzustimmen und gegebenenfalls Synergieeffekte stärker zu nutzen.

In dem Zusammenhang nochmal ein Hinweis: Neben den großen Playern, die gerade schon beschrieben worden sind, gibt es alleine schon bei der Verwaltung, also der klassischen Kommunalverwaltung, auf die ich jetzt mal blicke, Dienstvereinbarungen, die auch diesen Bereich der Diskriminierung und andere Taten oder Vorgehen entsprechend sanktionieren beziehungsweise dort auch Mechanismen einführen, die dann von Kommune zu Kommune auch gelten.

Für die wäre es auch wichtig und interessant, dann zu wissen, wie sich das AGG fortentwickelt, und wenn das LADG kommt, gegebenenfalls die eigenen Dienstvereinbarungen nochmal entsprechend fortzuentwickeln oder anzupassen. Ich könnte jetzt aus dem Stand bestimmt 12, 13 Merkmale aufzählen, die eine solche Dienstvereinbarungen benötigt. Mit Blick auf den Vorsitzenden lasse ich das jetzt mal, aber das vielleicht nur nochmal als Hinweis. Nochmal die Betonung zum Schluss – so habe ich auch die Stellungnahme beendet: Ich finde den Anstoß, den dieser Antrag geliefert hat, über dieses Thema, über die Möglichkeit eines LADG zu sprechen, sehr gut und sehr wichtig.

Ich habe extra aufgeführt, woraus sich eine solche Verpflichtung ergibt. Ich sehe jetzt den Vorsitzenden und belasse es nochmal bei dem Hinweis. Es wäre schön, wenn man hier weiter konstruktiv arbeitet und vielleicht auch nochmal mit mehr Präzision,

mit mehr Schärfe im Detail und Passgenauigkeit reingeht, um ein solches System nachhaltig zu implementieren, das auch erfolgsversprechend ist.

Lena von Seggern (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen): Ich gehe auf die Frage von Herrn Baran ein, zu den konkreten Situationen in der Antidiskriminierungsberatung, für die ein LADG hilfreich wäre, konkret in Ausländerbehörde und Schule. Und da ist es so: Zum Beispiel kommt es in Ausländerbehörden immer wieder zu der Situation, dass Menschen mit Fiktionsbescheinigungen ausgestandet sind, weil sie sich noch im Verfahren befinden. Und dann liegt das Ablaufdatum der Fiktionsbescheinigung vor dem nächsten Termin bei der Ausländerbehörde.

Die Gründe dafür dürften Ihnen allen bekannt sein, Personalmängel etc. Solche Situationen treten gehäuft auf. Es wäre eine Möglichkeit, über eine Ombudsstelle diese Fälle zu clustern, das Problem weiterzugeben und dafür zu sensibilisieren, um im Gesamten, im Querschnitt Abhilfe zu schaffen und nicht in Einzelfällen immer wieder an die Ausländerbehörden heranzutreten. Das wäre einfach ein Riesen-Synergieeffekt auf jeden Fall, eine große Hilfe.

Dann – Herr Yildiz ist auch in seiner Stellungnahme darauf eingegangen –, jetzt auch wieder das Merkmal der sozialen Herkunft, des sozioökonomischen Status. Das ist in der Beratung ein sehr relevantes Merkmal. Es gibt Studien dazu. Die Studienlage zeigt, dass gerade in Schulen insbesondere aufgrund der sozialen Herkunft diskriminiert wird. Lehrkräfte benoten schlechter mit dem Wissen um die niedrigere soziale Herkunft der Eltern, also stereotypisierend, vorurteilsbehaftet. Deswegen ist es ein sehr relevantes Merkmal.

Wenn ich darf, würde ich da ganz kurz auch auf das Statement von Herrn Yildiz noch mal eingehen. Sie sagen, es wäre wichtig, die Merkmale abschließend zu definieren. Da kommen wir an ein Problem, das wir in der Beratung immer wieder haben. Das ist auch sehr wichtig. Menschen entdecken nämlich erst mit der Zeit, was ihnen da eigentlich widerfährt, und finden auch Worte dafür. Also es ist fast ein epistemologisches Problem ähnlich den Missbrauchsskandalen in der katholischen Kirche, dass Menschen wirklich erst nach einer Zeit verstehen, was da mit ihnen passiert und es benennen können. So können immer wieder neue Diskriminierungsphänomene auftreten. Es ist wichtig, einen Raum dafür zu lassen und eine Offenheit dafür zu generieren. Vielleicht nur dazu. Ich bin, wie gesagt, keine Rechtsexpertin. Da müssen Sie die Lösung für finden. – Danke.

Dr. Doris Liebscher (Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung [LADS] des Landes Berlin *[per Video zugeschaltet]***):** Ich würde zu den Erfahrungen, gerade mit Blick auf Bildung oder Ausländerbehörde, dann noch zum Verbandsklagerecht gefragt. Ich würde gerne etwas zu Diskriminierungskategorien sagen, aber vielleicht laden Sie mich ja noch mal ein.

Zu den konkreten Erfahrungen im Bereich Bildung: Ein Landesantidiskriminierungsgesetz gilt natürlich nicht nur für Schulen, sondern auch für die Hochschulen. In den Bereichen gilt ja Artikel 3 Grundgesetz. Wie schon angesprochen, stehen zum Teil in den

Hochschulgesetzen, in den Schulgesetzen Diskriminierungsverbote drin. Warum ist ein LADG trotzdem wichtig? Weil viele Diskriminierungsfälle, obwohl sie rechtlich eigentlich verboten sind, trotzdem nicht angepackt werden, weil es sehr unterschiedliche – Sie haben es auch angesprochen – Dienstvereinbarungen etc. gibt.

So ein LADG – fünf Jahre Erfahrung in Berlin – bringt da eine gewisse Struktur rein, ist ein Anlass, da auch noch mal Sachen zu evaluieren, zu vereinheitlichen und damit auch Transparenz zu schaffen. Artikel 3 Grundgesetz – das wissen alle Juristen und Juristinnen hier im Raum – ist mit Blick zum Beispiel auf Rassismus, Behinderung und auch Antisemitismus eigentlich ein Recht ohne Anwendungspraxis.

Und mit einfachgesetzlichen Regelungen kommen wir in die Anwendungspraxis. Da haben wir Definitionen: Was ist überhaupt Diskriminierung? Wir haben rechtliche Stellen, wie die Ombudsstelle, die auch konkrete Fälle prüft, und über diese Einzelfallprüfung, „ist das überhaupt Rassismus, ist das überhaupt Antisemitismus?“, mehr Rechtssicherheit schafft.

So kommen wir in eine Praxis, die für alle Akteure, nicht nur für die Betroffenen von Diskriminierung, sondern auch für die Lehrer und Lehrerinnen, für die Hochschulangehörigen, die unterrichten, die verwalten, einfach mehr Rechtssicherheit schafft. Jetzt habe ich Rassismus und Antisemitismus angesprochen. Ich will in dem Zusammenhang auch Behinderungen und chronische Erkrankungen ansprechen. Gerade in Berlin haben wir im Bereich Schule riesige Probleme, da werden zum Teil Kinder nicht beschult. Seitdem es die Ombudsstelle gibt, schauen wir da einfach mehr hin. Die Anfragen der Ombudsstelle an Verwaltung öffnen auch innerhalb von Verwaltung den Menschen, die da was bewegen wollen, neue Wege, da was in Bewegung zu bringen. Das ist tatsächlich ein Gesetz, wo gerade viel Bewegung entsteht, und zwar positive Bewegung in Verbindung mit mehr Rechtssicherheit.

Jetzt komme ich noch mal zum Verbandsklagerecht. Ich finde, wir müssen genau hinschauen: Was heißt eigentlich Verbandsklagerecht? Da werden immer zwei Sachen vermischt. Das eine ist die klassische Prozessstandschaft. Das heißt, ein Antidiskriminierungsverband übernimmt einen Einzelfall einer betroffenen Person und bringt den quasi vor Gericht. Das ist eigentlich keine Verbandsklage, sondern Prozessstandschaft, wird aber auch darunter gefasst, ist in Berlin auch mit geregelt.

Bei der klassischen echten Verbandsklage geht es gar nicht darum, dass eine Einzelperson einen Fall zur Ombudsstelle oder vor Gericht kriegt. Da geht es darum, dass in einer Vielzahl von Fällen, zum Beispiel durch eine bestimmte Verwaltungsvorschrift oder wenn ein bestimmtes Formular verwendet wird, Diskriminierungsfälle entstehen, dass dann ein Verband sagt: Wir müssen uns das mal hier genau anschauen.

Was wir im LADG in Berlin haben – das kann ich nur sehr empfehlen –, ist ein der Verbandsklage, also dem Klageverfahren, verpflichtend vorgeschaltetes außergerichtliches Beanstandungsverfahren. Das heißt, ein Verband, bevor er überhaupt vor das Verwaltungsgericht geht, um eine Verbandsklage dort zu erheben, muss erstmal außergerichtlich an die entsprechende Behörde oder Hochschule oder Schule herantreten und sagen: Hier ist ein Fall von vielfacher Diskriminierung – das können Sie auch gerne strukturelle Diskriminierung nennen oder nicht – aufgetreten. Wir bitten jetzt um

Abhilfe. Erst wenn innerhalb einer Frist von drei Monaten nichts passiert, dann wird Klage erhoben.

Und das ist das, was die Verbände in der Praxis machen. Die Verbände wollen nicht klagen. Eine Verbandsklage hat einen Durchschnittsstreitwert von, glaube ich, 20.000 Euro. Damit lässt sich für die Verbände gar kein Geschäft machen. Wir hatten in Berlin erst eine Verbandsklage, weil das meiste in diesem Beanstandungsvorverfahren geregelt wird.

Ich bin auch gefragt worden, was möglicherweise eine Alternative zu so einer Verbandsklageregelung in NRW wäre, wenn Sie sich nicht entscheiden, eine Verbandsklage für Verbände zu machen, die natürlich auch erst mal anerkannt werden müssen. Die Verbände, die wir in Berlin haben, durchlaufen einen Anerkennungsvorfall hier in der Verwaltung. Das sind nicht irgendwelche Verbände, die damit Geld verdienen wollen. Die werden geprüft nach gesetzlich festgelegten Kriterien.

Wenn Sie sich aber dafür entscheiden, das nicht zu tun, dann wäre der andere Weg, der Ombudsstelle, für die ich hier sitze, entsprechende Rechte zu geben, auch außerhalb von Einzelfallbeschwerden in Fällen von struktureller Diskriminierung, im Beanstandungsverfahren zum Beispiel tätig zu werden. Also: Stärkung der Ombudsstelle als ein anderer möglicher Weg. Ich würde empfehlen, am besten beides zu tun. – Vielen Dank.

Dr. Steffen Krieger (Gleiss Lutz): Ich wurde gefragt nach der Gefahr für zusätzliche Bürokratie durch eine weitere Antidiskriminierungstelle, weitere gesetzliche Regelungen auf Landesebene. Ich glaube, bei der Antwort muss man differenzieren. Es wurde hier schon angesprochen, dass die bundesrechtliche Regelung, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Lücken hat. Einzelne Lücken davon kann der Bundesgesetzgeber schließen, andere kann er nicht schließen, weil er die Gesetzgebungskompetenz dafür nicht hat. Insofern leuchtet mir schon ein, dass man, wenn man grundsätzlich davon ausgeht, eine gesetzliche Regelung gegen Diskriminierung kann wirksam sein, dann, um diese Lücke zu schließen, auch auf der Landesebene eine entsprechende gesetzliche Regelung in Kraft setzt. Das betrifft beispielsweise das Verwaltungshandeln des Landes, bei dem eine Bundesregelung schlicht nicht funktionieren würde.

Ich habe vorhin meine Skepsis geäußert. Ob eine rechtliche Regelung heilbringend ist in dem Sinne? Möglicherweise, das mag man so einschätzen. Sie ist vielleicht besser, als gar keine Regelung zu haben, weil es zumindest mal einen Ansatzpunkt gibt, sich zu wehren.

Bei der Frage Gefahr für zu viel Bürokratie: Ich finde, Herr Yildes, Sie haben es richtig gesagt. Da möchte ich mich anschließen, das Bild des Puzzles: Es wird darauf ankommen, dass man das Puzzleteil richtig setzt, einfügt, den Bereich ergänzt, in dem der Bundesgesetzgeber nicht regeln kann. Was es in jedem Fall zu vermeiden gilt, ist, Doppelstrukturen, Kompetenzüberschneidungen zwischen verschiedenen Landes- und Bundesstellen zu schaffen, die sich um dieselben Themen kümmern. Das wäre nicht effektiv. Das wäre in der Tat unnötige, überflüssige Bürokratie.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Ja, herzlichen Dank. – Damit sind wir am Ende der zweiten Fragerunde. Ich gucke, ob es noch Fragen in der dritten gibt. – Die gibt es. Für die SPD-Fraktion, Volkan Baran, bitte.

Volkan Baran (SPD): Danke, Herr Vorsitzender, es ist ja so ein spannendes Thema. Deswegen fragen wir gerne mal nach. Meine abschließenden Fragen gehen an Herr Yildis. Vielleicht kann Frau Liebscher das auch noch mal beantworten.

Herr Yildis, Sie heben natürlich zu Recht aus kommunaler Sicht hervor, dass das Gesetz eine Praxistauglichkeit haben muss, dass das gut umgesetzt werden kann. Was wären aus kommunaler Sicht die wesentlichen Aspekte, die dort eine Rolle spielen, damit das Gesetz auch in der Kommune umsetzbar ist? Wie gesagt, da würde ich gerne auf die Erfahrungen in Berlin zugreifen, ob das da auch greift.

Und die letzte Frage geht an Herrn Krieger. Sie haben zu Recht gesagt – das kann ich aus meiner eigenen Erfahrung bestätigen –, dass Gesetze nicht ausreichen, um wirksam Diskriminierungsbekämpfung zu gewährleisten. Aber ich glaube, es ist erstmal für mich ein wichtiger Schritt, dass man in die Richtung geht.

Sie sprechen von einem Mentalitätswandel in der Verwaltung, die vonnöten wäre. Was wären dort die nötigen Maßnahmen, die man tatsächlich umsetzen könnte, um Diskriminierung etwas entgegenzusetzen?

Da wir in der letzten Runde sind, auch an die Wohlfahrtsverbände – vielleicht können Sie da auch ein bisschen was ergänzen zu der letzten Frage –: Was wäre vonnöten, um eine Mentalitätsveränderung hinzubekommen, damit tatsächlich nicht mehr diskriminiert wird? Wir erleben das auch als Abgeordnete, dass wir immer noch einen latenten Rassismus haben, der jeden Tag auf uns zuprallt. – Danke schön.

Eğlence Gönül (GRÜNE): Ich versuche, etwas disziplinierter zu sein. Ich hätte einmal an Frau von Seggern noch eine Frage. Und Frau Liebscher, Ihnen würde ich gerne die Gelegenheit eröffnen, noch mal zu den Diskriminierungskategorien was zu sagen, weil Sie gerade gesagt haben, Sie hätten da was zu sagen.

An Frau von Seggern einmal die konkrete Frage: Wo sollten denn aus Ihrer Sicht die Ombudsstellen angesiedelt sein? Und können Sie vielleicht die Unterscheidung zwischen der Ombudsstelle und der LADS, also Landesantidiskriminierungsstelle, in ihren Kompetenzen und Aufgabenverteilungen noch mal aufmachen, auch wenn Sie es eigentlich schon beschrieben hatten? – Danke.

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Vielen Dank. – Ich gucke noch einmal in Richtung FDP-Fraktion, ob da noch Fragen sind. – Es sind keine mehr. Somit sind wir schon durch und kommen zur Beantwortung. Und wenn ich das richtig sehe, sind auch alle Sachverständigen noch einmal angesprochen worden. Das heißt, jeder von Ihnen hat drei bis vier Minuten, um die Fragen zu beantworten. – Wir beginnen wieder mit Herrn Yildiz.

Kenan Yildiz (Erster Beigeordneter Schwerte *[per Video zugeschaltet]*): Dann will ich beginnen mit der Frage der SPD, insbesondere: Was bedarf es, um ein solches Gesetz möglichst effektiv darzustellen, um vielleicht auch die vorangegangenen Wortbeiträge und das, was ich in meiner Stellungnahme auch dargestellt habe, kurz zusammenzufassen? Ich glaube, das sind dann auch die wesentlichen Elemente.

Erstens, dass wir eine normative Festlegung haben, um das Risiko von Normkonflikten und Rechtsunsicherheiten vorzubeugen. Das ist das, was ich eingangs beschrieben habe und in der Stellungnahme auch aufgeführt habe.

Das Zweite ist die Harmonierung mit der normativen Ausgangslage, damit dieses Puzzleteil tatsächlich reinpasst. Das ist das, was der Sachverständige Kollege vorhin auch noch mal dargestellt hat, dass es natürlich wichtig ist, entsprechende Kompetenzstreitigkeiten zu vermeiden, dass es klare Zuständigkeiten, ganz klare Kompetenzen gibt und dass diese Strukturen ineinandergreifen und sich nicht gegenseitig zerfleddern.

Drittens. Wir brauchen eine präzise Formulierung, eine klare Darstellung dessen, was möglich ist, was geahndet werden muss, was kontrolliert werden muss. Insofern war ich gerade zwiegespalten auf die Frage von Frau Eğlence hin, ob ein solcher Katalog gerade bei sozioökonomischen Merkmalen in abschließender Natur sein kann, muss oder darf. Ich habe versucht, aus der Praxis heraus und auch mit Blick auf die Rechtspraxis darzustellen, wo da die Hürden sind.

Ich kann aber aus eigener Erfahrung auch sagen, insofern kann ich nachvollziehen – die Kollegin hat das gerade noch mal präzisiert beziehungsweise eine Replik auf mich ein Stück weit gehalten –, dass diese sozioökonomischen Merkmale nie abschließend sein können. Es kommt immer mal wieder etwas dazu. Ich sehe es an meiner eigenen Biografie, an dem, dem meine Großmutter, meine Mutter teilweise ausgesetzt waren, ich auch in den unterschiedlichsten Lebensbereichen und Biografiestadien, dass da immer wieder etwas Neues oder etwas anderes dazukommt, was vielleicht so in der Form, in der Präzisierung nicht überall zu finden ist.

Da wäre aber auch die Möglichkeit denkbar, ob man nicht bei einem solchen LADG nach zwei oder nach einem Jahr – wobei ein Jahr etwas schwierig ist, um fundamental generalisierende Wirkungen positiv wie negativ ableiten zu können –, aber nach einer bestimmten Zeit, x Jahren eine Evaluierung durchführt, um dann sukzessive nachzubessern. Ansonsten wären diese vier Punkte wichtig, um da noch mal für Sicherheit und Verständlichkeit zu sorgen.

Und ansonsten gilt das, was ich vorhin beschrieben habe, dass neben den Elementen, die wir auch bei Dienstvereinbarungen gerade gegen Diskriminierung berücksichtigen, also Kohärenz und Klarheit, Definition, Geltungsbereich, interne Logik, rechtliche Konformität, auch ein präventiver Ansatz verfolgt wird, dass eine Beschwerdestelle eingerichtet wird, dass die Pflicht zur Vertraulichkeit gewahrt wird, dass keine Nachteile daraus erwachsen dürfen, wenn man beispielsweise ein LADG oder ein anderes normatives Gerüst oder eine Institution in Anspruch nimmt.

Wenn es in gezielt schädigender Absicht passiert, wenn die Grenze einer üblen Nachrede oder Beleidigung erreicht wird, dann sind wir wieder in einem anderen Normengefüge, also in dem Fall im Strafgesetzbuch, dass beispielsweise auch die Rechte der

Personalvertretungen berücksichtigt werden. Auch in diesem Kosmos Kommune gibt es verschiedene Player, die auch berücksichtigt werden müssen. Es gibt die Gleichstellungsbeauftragte, die bei bestimmten Diskriminierungsmerkmalen beispielsweise auch implementiert werden sollte oder müsste, also jetzt auf Kommunalebene runtergebrochen, dass es eine Verfahrensgestaltung gibt, dass es Fairness gibt.

Das sind alles Elemente, die ich beispielsweise im LADG Berlin wiederfinde und die man ein Stück weit auch bei uns mitdenken muss. Ich plädiere oder bitte darum. Berücksichtigen und beachten Sie bitte die Institutionen, die Player, die wir hier haben in NRW, die Institutionen, die wir schon haben, die vielleicht auch bald dazukommen, damit sich dieses Puzzlestück so gut wie möglich einbettet und andere Bereiche auch davon profitieren können! Das gesamte System und der Schutzbereich können dadurch profitieren, wenn insgesamt deutlich wird, dass man hier nicht nur etwas beschlossen hat, sondern sich auch zusammenschließt und stärkt bei einer Frage, zu der – das hat gerade der SPD-Abgeordnete noch mal selbst deutlich geschildert, das betrifft alle, die solche Erfahrungen gemacht haben und noch machen – es eine sehr klare Haltung gibt. – Damit will ich es auch bewenden lassen. Danke.

Lena von Seggern (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen): Ja, danke schön. Ich beziehe mich erst mal auf die erste Frage von Herrn Baran bezüglich der Mentalitätsveränderung, wie man die erreichen kann. Da will ich einmal einen Blick auf die Menschen richten, die das in NRW betreffen könnte, die davon profitieren könnten. Und zwar haben wir in NRW, wenn ich das richtig in Statistiken gesehen habe, etwa über 5 Millionen Menschen, die über 60 Jahre alt sind. Das heißt, die sind potenziell von Altersdiskriminierung betroffen. Dann haben wir über 500.000 Kinder, die aus benachteiligten Familien kommen. Das heißt, die sind von Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft im Kontext Schule betroffen.

Wir könnten also theoretisch mit einem Mentalitätswandel sehr viel erreichen. Da kommt wieder die Ombudsstelle ins Spiel – eine kleine Stellschraube, die unfassbar viel erreichen kann, wenn sie ressortübergreifend arbeitet. Das heißt, es muss eine Querschnittsaufgabe sein, ähnlich wie das Doris Liebscher in Berlin macht. Das ist sehr wichtig.

Deswegen wäre es ideal, um auf Frau Eğlences Frage einzugehen, die beim Landtag anzusiedeln, damit wirklich mit allen Ressorts gearbeitet werden kann, auch um Synergien aufzudecken, um vorhandene Strukturen mit zu nutzen, um Synergieeffekte zu erzielen, aber nicht Doppelstrukturen zu schaffen.

Das ist aus meiner Sicht extrem wichtig, um effektiv, kostengünstig und möglichst den sozialen Frieden wahrend arbeiten zu können. Vielleicht auch noch mal – das hatte ich in meiner Stellungnahme betont –: Sie hatten eine Landesantidiskriminierungsstelle vorgeschlagen, die viel Vernetzungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Querschnittsarbeit macht. Ich hatte eben schon auf die Frage von der Kollegin von der AfD, Frau Seli-Zacharias, geantwortet. Viel von der Arbeit wird schon von den Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit gemacht. Wir machen viel Öffentlichkeitsarbeit, wir machen viel Berichtswesen. Das heißt, auch da gibt es wieder Synergieeffekte.

Bei der Ombudsstelle wäre einfach der Mehrwert, dass die auch rechtliche Kompetenzen hat, also ein Recht auf Akteneinsicht, Schiedssprüche etc., ZeugInnenbefragungen, was Frau Liebscher eben schon geschildert hat. Da sehe ich den Unterschied, dass es bei der Ombudsstelle darum geht, einen Pack-an! für das LADG zu bekommen.

Darf ich noch etwas zufügen? – Entschuldigung, das hatte ich nämlich noch vergessen. Ich wollte nämlich sagen. Diese Evaluation halte ich für einen sehr konstruktiven, sehr hilfreichen Vorschlag, auch im Sinne der Überarbeitung möglicher Kategorien. Da war ich sehr dankbar für den Vorschlag von Herrn Yildiz. – Danke.

Dr. Doris Liebscher (Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung [LADS] des Landes Berlin *[per Video zugeschaltet]***):** Ich wurde gefragt, wie wir das jetzt in Berlin machen, gerade mit Blick auf die Senats- und Bezirksebene. Wichtig ist: Wir sind kein Flächenland. Aber trotzdem gibt es da Erfahrungen, von denen Sie profitieren können. Die Ombudsstelle ist auf Senatsebene angesiedelt.

Gleichzeitig haben wir es in Berlin so gemacht, dass eine Rahmendienstvereinbarung zum LADG verabschiedet wurde. Die müsste bei Ihnen sicherlich dann auf kommunaler Ebene verabschiedet werden, wo dann – bei uns sind es die Bezirksverwaltungen – LADG-Beschwerdestellen eingerichtet werden, die nämlich dort, wo es passiert, zum Beispiel bei uns in den Bezirksämtern, Diskriminierungsfälle, Beschwerden bearbeiten. Gleichzeitig haben alle Bürger und Bürgerinnen trotzdem noch das Recht, sich an die Ombudsstelle zu wenden. Das heißt, sehr viel wird schon auf so einer unteren Ebene geklärt.

Wenn das nicht klappt, dann landen Fälle bei uns an. Es landen externe Fälle bei uns an. Aber diese Struktur ist schon mal gut. Gleichzeitig ist es so: Bei uns in der Ombudsstelle wurden extra Stellen geschaffen. Das ist auf der Bezirksebene nicht passiert. Da ist es so, dass Menschen freigestellt werden, um die Arbeit der LADG-Beschwerdestelle durchzuführen. Das können Sie sich ungefähr so vorstellen, wie es bei den LADG-Beschwerdestellen der Fall ist, die nach § 13 AGG – Beschwerderecht – verpflichtend eingerichtet werden. Das kann man auch kritisieren, weil da oft Menschen mit Tätigkeiten konfrontiert werden, die sehr anspruchsvoll sind. Aber das ist die Regelung, die, würde ich sagen, ressourcensparend in Berlin getroffen wurde, also quasi auf der Senatsebene mit Ressourcen und vier mit Kompetenzen ausgewiesenen Stellen und unten nochmal Anlaufstellen, die im Zweifelsfall bei uns in der Ombudsstelle eine Expertise anfragen, wobei wir auch Fortbildungen machen. Das ist das eine.

Die Ombudsstelle, wo auch immer Sie die anwählen, ob jetzt in irgendeinem Ministerium oder im Landtag, ist das eine. Das andere ist – das kann damit verbunden sein – eine Diskriminierungsstelle, die all das macht, was auch in dem Antrag, über den wir heute sprechen, aufgegriffen wurde: Forschung betreiben, Evaluation betreiben. Die Ombudsstelle ist in erster Linie eine Schlichtungsstelle, bei der rechtliche Kompetenz zu einem Diskriminierungsrecht vorhanden ist, die faktisch – das habe ich gesagt – unsere Arbeit auch evaluiert.

Aber die eigentliche Arbeit, Verwaltungsarbeit, Antidiskriminierung macht dann auch bei uns die LADS. Und da arbeiten wir natürlich sehr eng zusammen. Diese Struktur

sollten Sie schon mit bedenken. Das kann eine Ombudsstelle, würde ich sagen, nicht alleine leisten, weil die Ombudsstelle, wie gesagt, auch sehr fallorientiert, schlichtungsorientiert arbeitet. Das war der eine Punkt.

Der andere Punkt: Vielen Dank, Frau Eğlence, dass Sie mir nochmal die Möglichkeit geben haben, etwas zu den Diskriminierungskategorien zu sagen. Wir haben eine Evaluation in Deutschland zu Diskriminierungskategorien, an denen durfte ich mitarbeiten. Nach zehn Jahren AGG wurde das AGG evaluiert im Auftrag aller Diskriminierungsstellen des Bundes, da waren viele Juristen und Juristen beteiligt, unter anderem ich. Da haben wir gesehen, welche Diskriminierungskategorien im AGG fehlen. Das sehen wir auch, wenn wir das Grundgesetz neben das AGG legen, daneben noch die grundlegenden Menschenrechtsverträge, die Deutschland ratifiziert hat.

Im LADG ist genau das passiert. Es gab diese Leerstellen, die sich durch die Evaluation des AGG gezeigt haben. Aus den grundgesetzlichen Vorschriften, Artikel 3 Grundgesetz, wurden quasi Lehren gezogen. Jetzt haben wir mit den 13 Diskriminierungskategorien im LADG einen sehr umfassenden Diskriminierungsschutz.

Wenn Sie mich vor sechs Jahren, als ich noch in der Wissenschaft tätig war, gefragt hätten, wollen wir einen offenen Merkmalskatalog?, hätte ich gesagt, ja. Jetzt sage ich mittlerweile aus der Beratungsperspektive: Ich bin eher dafür, den Merkmalskatalog zu schließen, weil wir jetzt die Evaluation haben. Wir haben die Erfahrungen. Wir wissen, was die Strukturkategorien in Deutschland sind, wo vor Diskriminierung geschützt werden muss. Dann sollte man nach zehn Jahren des LADG NRW evaluieren und nochmal hinschauen.

Das wäre meine Empfehlung mit Blick auf einen nicht zu sehr ausgeweiteten Diskriminierungskatalog. Sonst passiert das, was bei uns auch manchmal passiert, dass Menschen eine Ungerechtigkeitserfahrung machen und das als Diskriminierung beschreiben. Dann weitet sich der Anwendungsbereich eines Gesetzes möglicherweise zu weit aus, als dass das noch eine Ombudsstelle oder auch Beratungsstellen auffangen könnten. – Vielen Dank.

Dr. Steffen Krieger (Gleiss Lutz): Danke schön. – Das Thema „Mentalitätsveränderung“ möchte ich gerne ansprechen. Ich glaube, es gibt parallele Themen in dem Bereich, in dem ich beruflich tätig bin, in der Wirtschaftsberatung, und zwar bei der Compliance-Beratung. Wenn Unternehmen dort Schwierigkeiten haben, immer wieder Vorfälle vorkommen, dann hat die Unternehmensleitung gefragt, „wie ändern wir das?“, dann ist einer der Schlüssel, zu dem man in der Compliance-Beratung immer rät, nämlich zu sagen: Maßgeblich ist der sogenannte Ton from the top.

Das heißt nicht nur, dass eine Unternehmensleitung Werte kommuniziert, regelmäßig kommuniziert, im Falle eines Bundeslandes auch durch entsprechende Regeln, die man sich selbst gibt, klar macht, wofür man steht, sondern ganz wesentlich ist, dass man diese Werte dann auch vorlebt. Das bedeutet, dass man immer, wenn Rückfälle, Sachverhalte auftreten, die nicht den Werten entsprechen, als Leitung durchgreift und dass man das Durchgreifen und den Vorfall auch transparent macht, nicht unter den Teppich kehrt, sondern im Gegenteil nach außen kehrt, dass hier wirklich ein Wandel

von ganz oben befürwortet, auf den Weg gebracht, unterstützt und ernst genommen wird. Ich glaube, das ist einer der wesentlichen Schlüssel, wie man es außerhalb des Rechtlichen hinbekommen kann,

Vorsitzender Dr. Gregor Kaiser: Ja, herzlichen Dank. – Wir sind mit drei Fragerunden durch. Drei Fragerunden waren angekündigt. Somit kommen wir zum Ende unserer heutigen Anhörung.

Ich danke Ihnen im digitalen Raum, Herrn Yildiz und Frau Dr. Liebscher, und hier analog Frau von Seegern und Herrn Dr. Krieger für ihre Teilnahme, für ihre Auskünfte. Ich danke den Abgeordneten und Mitarbeiterinnen für die Teilnahme an der Anhörung. Die Sitzung ist beendet.

Die nächste Sitzung des Integrationsausschusses findet statt am 28. Mai um 13.30 Uhr. Herzlichen Dank. Schönen Nachmittag und guten Heimweg!

gez. Dr. Gregor Kaiser
Vorsitzender

Anlage
17.06.2025/20.06.2025

Anhörung von Sachverständigen
des Integrationsausschusses

Der Staat muss alle Menschen schützen – NRW braucht ein Antidiskriminierungsgesetz gegen jede Form von Diskriminierung!
Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/12772

am Mittwoch, dem 14. Mai 2025
13.00 bis (max.) 15.00 Uhr, Raum E3 A02, Livestream

T a b l e a u

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellung-nahme
Rathaus I Kenan Yildiz Erster Beigeordneter Schwerte	**Kenan Yildiz** *(per Videozuschaltung)*	**18/2573**
Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen c/o Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Nordrhein e. V. Düsseldorf	**Lena von Seggern**	**18/2556**
Caritasverband für die Stadt Köln e.V. ADA NRW: Verbandsübergreifende Qualifizierung und Vernetzung der 42 Anti-diskriminierungsstellen in NRW Caritas-Zentrum Köln Kalk Köln		
Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) des Landes Berlin Dr. Doris Liebscher	**Dr. Doris Liebscher** *(per Videozuschaltung)*	**---**

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellung-nahme
Verbandsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit der Freien Wohlfahrtspflege NRW c/o DRK-Landesverband Westfalen Lippe e.V. Mira Berlin Michael Mommer ADA NRW Fachbereich Migration Münster	*keine Teilnahme*	**---**
Unabhängige Bundesbeauftragte für Anti-diskriminierung Ferda Ataman Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin	*keine Teilnahme*	**---**
Gleiss Lutz Hootz Hirsch PartmbB Dr. Steffen Krieger Düsseldorf	**Dr. Steffen Krieger**	**18/2534**

***