LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3722

Alle Abgeordneten

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
GEW NRW.

23.04.2026

STELLUNGNAHME

zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen, LADG NRW“ Drs. 18/18169

per Mail an anhoerung@landtag.nrw.de
Stichwort „A19 – LADG NRW – 05.05.2026“.

Anlässlich der Anhörung zum o.g. Gesetzentwurf gibt die GEW NRW folgende Stellungnahme ab.

I. Zum Gesetzentwurf

1. Allgemeines

Die GEW begrüßt, dass die Landesregierung Nordrhein-Westfalens ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG NRW) auf den Weg bringt und damit Lücken beim Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben des Landes schließen möchte, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) offenlässt. Auch den Willen der Landesregierung, das neu normierte Diskriminierungsverbot und die neu geschaffenen Rechtsschutz- und Beanstandungsmöglichkeiten um positive Maßnahmen der Prävention zu ergänzen, bewerten wir grundsätzlich positiv.

Bildungseinrichtungen im Allgemeinen und Schulen und Hochschulen im Speziellen sind Orte öffentlicher Verantwortung. Sie sind systemrelevante Räume, in denen Diskriminierung aktiv verhindert und Gleichberechtigung gefördert werden muss. Gerade, weil Schulen zunehmend diverse Lern- und Lebensräume darstellen, ist ein klarer gesetzlicher Rahmen notwendig, der Diskriminierung nicht nur sanktioniert, sondern vorbeugt, Handlungssicherheit schafft und den notwendigen strukturellen Wandel ermöglicht.

An dieser Stelle möchten wir auf das **Netzwerk Schule ohne Rassismus- Schule mit Courage** hinweisen, das Kindern und Jugendlichen hilft, für ihre eigenen Interessen und ihre Bedürfnisse selbstbewusst einzutreten. In der bundesweiten Initiative

„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ engagieren sich in Nordrhein-Westfalen bereits mehrere hundert Schulen. Dieses Engagement verdient besondere Anerkennung, denn es zeigt:
• den Willen zur Mitgestaltung einer diskriminierungsfreien Schulkultur,
• die Bereitschaft zu demokratischer Selbstverpflichtung
• und den Mut, Haltung zu zeigen gegen Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Ableismus und jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.
Viele dieser Schulen arbeiten seit Jahren mit Schüler*innenprojekten, Fortbildungen, Schulentwicklungsprozessen und regionalen Netzwerken. **Dieses zivilgesellschaftliche Engagement entwickelt demokratische Resilienz und sollte im LADG explizit als vorbildhafte Praxis anerkannt, verstetigt und unterstützt werden** — organisatorisch wie finanziell. Mit dem LADG ergibt sich die Chance, Projekte wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ vom freiwilligen Engagement einzelner zu einem strukturellen Bestandteil demokratischer Bildung weiterzuentwickeln.

Wir vermissen konkrete Verfahrensregelungen zu den nun eröffneten Rechtsschutz- und Beanstandungsmöglichkeiten. Es gibt keine Hinweise auf Stellen in den Behörden, an die sich Betroffene wenden sollten. Auch wird nicht klar, in welcher Form ein Rechtsmittel gegenüber der handelnden Behörde und wo genau dort eingelegt werden sollte. Für eine gute Wirksamkeit des Gesetzes halten wir es für unerlässlich, dass der Gesetzentwurf zumindest eine Verpflichtung der obersten Dienststellen der Ressorts vorsieht, an geeigneter Stelle entsprechende Stellen in den Dienststellen mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen zu schaffen und ressortspezifische, konkrete und transparente Verfahrensabläufe zu regeln. Gleichfalls muss im Gesetzentwurf sichergestellt werden, dass solche Regelungen von Dienstvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten zu begleiten sind.

Es fehlen auch vollständig Regelungen, die sich mit etwaigen Folgen für Beschäftigten befassen und deren Rechte und Unterstützung im Laufe eines Verfahrens sichern.
Nicht klar ist, wie betroffene Beschäftigte mit Beschwerden umzugehen haben. Anhand welchen Maßstabes findet die Prüfung einer Eingabe eines Betroffenen statt und durch wen in der Dienststelle? Gilt hier auch schon der Maßstab des § 8 (Beweislast)? Ausweislich des Wortlautes und des Begründungstextes gilt dieser erst für ein mögliches Zivilverfahren vor Gericht.
Ausdrücklich gelten gem. § 3 Abs. 2 LADG die Regelungen des Gesetzes nicht für die Anbahnung, Durchführung und Beendigung von Beamt*innen- und Tarifbeschäftigungsverhältnisse. Dies bedeutet demnach auch, dass für Menschen in diesen Beschäftigungsverhältnissen nicht der Schutz als Unterstützer einer diskriminierten Person greift gem. § 4 Abs. 8 LADG (was aber im Sinne des Gesetzes wünschenswert wäre). Hierzu bedarf es einer Aufklärung der Beschäftigten.
Ebenfalls muss klargestellt werden, welche Konsequenzen (Dienstrechtlich, Disziplinarrechtlich, Beurteilungsrelevanz, Schadenersatzplicht, ….) sich für Beschäftigte ergeben, deren (vermeintliches) Handeln Grund für eine Beschwerden nach dem LADG ist. Das Gesetz sieht einen Übergang der Haftung für verbotenes Verhalten verschuldensunabhängig auf den Dienstherrn vor. Allerdings bleibt ungeklärt, welche Konsequenzen sich innerdienstlich für den Beschäftigten, dessen Verhalten Grund für mögliche Haftungsfolgen war, gegenüber dem Dienstherrn ergeben können und dürfen. Es braucht hierzu

klare Regelungen und Anlaufstellen für betroffene Beschäftigte, bei der diese Beratung bekommen. Außerdem muss die Beteiligung der Personalvertretungen im Laufe eines Beschwerdeverfahrens sichergestellt werden.

Es fehlt die Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen für eine wirksame Umsetzung des Gesetzesziels. Laut den Ausführungen unter „D. Kosten" im Gesetzentwurf sollen weder für die Abläufe in den Dienststellen noch für die neu einzurichtende Landesantidiskriminierungsstelle zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden. Auch die sog. positiven Maßnahmen, wie Weiterbildung und Schulungen von Personal und Führungskräften, sind mit keinem Budget hinterlegt.

2. Zu den Vorschriften im Einzelnen

§ 2 Geltungsbereich

Das Gesetz findet keine Anwendung auf Gemeinden oder Gemeindeverbände. Es sollte eine ergänzende Vorschrift aufgenommen werden, die die kommunale Satzungshoheit respektiert, aber Kommunen ermuntert und ermöglicht, Schutzlücken vor Diskriminierung im Bereich öffentlich-rechtlichen Handelns zu schließen – bspw. auch für Bildungseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft. Wir schlagen daher folgende Ergänzung der Vorschrift vor:
„Kommunen und kommunalen Verbänden steht frei, die Bestimmungen dieses Gesetzes durch kommunale Satzungen zu übernehmen."

§ 3 Abs. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Das Gesetz findet keine Anwendung auf die Anbahnung, Durchführung und Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse. Hier gelten für Beamt*innen und Angestellte die Regelungen des AGG. Die GEW NRW fordert daher auch an dieser Stelle noch einmal eine umfassende Aufklärung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst über ihre Rechte zum Schutz vor Diskriminierung und eine Verbesserung der Ausgestaltung der Beschwerdestellen und -verfahren nach §13 AGG in NRW. Wir setzen uns ein für den Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Regelung eines möglichst transparenten Verfahrens für Beschwerdeführer*innen wie Bearbeitende einer Beschwerde nach AGG. Gleichzeitig muss nun auch deutlich gemacht werden, in welchem Umfang das LADG für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt und mit welchen Konsequenzen.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Wir begrüßen den Entwurf. Er zieht in Abs. 2 und 5 Konsequenzen aus häufiger Kritik am AGG. Bei Abs. 3 und Abs. 8 bitten wir um Erläuterung/Klarstellung, z.B. in der Gesetzesbegründung, ob für Menschen in Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst des Landes der Schutz als Unterstützer einer diskriminierten Person greift gem. § 4 Abs. 8 LADG, z.B. bei Verweigerung eine rechtswidrige Anweisung auszuführen im Sinne des Abs. 3.

§ 7 Abhilfe, Schadensersatz

Abs. 2 spricht von einem Rechtsbehelf, der Voraussetzung ist für die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs. Es fehlt eine klare Regelung, wo und in welcher Form ein Rechtsbehelf eingelegt werden muss.

§ 8 Beweislast
Die Regelung wird grds. begrüßt. Die Beweislasterleichterung wie in §22 AGG trägt einerseits dem Macht-Ungleichgewicht Rechnung, andererseits greift sie erst, wenn konkrete Indizien vorgebracht werden. Allerdings fehlt es an einem Schutz der betroffenen Beschäftigten durch Verfahrensregeln, z.B. in einer Dienstvereinbarung, Beratungsstellen, Regelungen zur Begleitung von Verfahren durch die Personalvertretungen. Solche Regelungen und die entsprechenden Ressourcen müssen dringend ergänzt werden (vgl. auch Ausführungen unter I.1)

§ 9 Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen
Diese unbürokratische Unterstützungsmöglichkeit wird begrüßt und ist in vielen Fällen erforderlich.

§ 10 Beanstandungsrecht
Wird begrüßt, da sich Betroffene häufig nicht (zu)trauen, Abhilfe selbst zu fordern.

§ 11 Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt
Wir begrüßen grds. das Augenmerk auch auf Prävention und die konkrete Benennung von Verantwortlichkeiten bei Führungskräften. Die Prävention sollte Interventionspflichten (bspw. von Lehrkräften bei Diskriminierung von Lernenden durch Lernende) umfassen. Generell ist zu kritisieren, dass für die Präventionsmaßnahmen keine nennenswerten finanziellen und personellen Ressourcen vorgesehen sind.

§ 12 Antidiskriminierungsstelle
Damit das Gesetz die erhoffte Wirkung voll entfalten kann, braucht es Anregungen zur Ausgestaltung eines Beschwerdemanagements sowie eine Information der Öffentlichkeit und der möglicherweise von Diskriminierung Betroffenen. Wir schlagen daher vor, in der Vorschrift folgende Ergänzungen nach 3. vorzunehmen:
„3a. Empfehlungen zu Abläufen des Beschwerdemanagements,
4a. Information der Öffentlichkeit über die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle und die Rechte aufgrund dieses Gesetzes“

§ 13 Evaluation
Eine Evaluation ist zu begrüßen. Allerdings regelt der Wortlaut diese unzureichend. Es fehlt ein konkreter Zeitpunkt und auch eine Berichterstattung. Bei der Evaluation sollten Wissenschaft, Vertretungen der von Diskriminierung Betroffenen und der von den Regelungen betroffenen Beschäftigten beteiligt werden. Die Vorschrift muss daher wie folgt geändert werden:

(1) Die Anwendung und Auswirkungen der durch dieses Gesetz geschaffenen Vorschriften ist von der Landesregierung zu evaluieren. Der Evaluationszeitraum beginnt am … und beträgt 24 Monate. Über das Ergebnis der Evaluierung ist dem Landtag Bericht zu erstatten.
(2) Die Evaluierung ist unter Einbeziehung der Wissenschaft und anerkannter Antidiskriminierungsverbände sowie der im Landesdienst vertretenen Gewerkschaften und bei den obersten Dienststellen angesiedelten Personalräte, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen vorzunehmen.

3. Weitere Ergänzungsvorschläge

§ xx Verbandsklagerecht
Entsprechend § 9 LADG Berlin sollte ein Verbandsklagerecht ergänzt werden. Es stärkt die Möglichkeiten von Antidiskriminierungsverbänden, über das Beanstandungsrecht hinaus auf Abbau von Missständen hinzuwirken.

§ xx Ombudstelle
Entsprechend § 14 LADG Berlin sollte eine Ombudsstelle eingerichtet werden. Diese könnte von Diskriminierung Betroffenen helfen, Abhilfe an der richtigen Stelle und mit mehr Nachdruck einzufordern. Sie trägt lt. Erfahrungsberichten aus Berlin zur zielgenaueren Bearbeitung von Anliegen sowie zur niedrigschwelligen Beilegung von Konflikten bei. (Bürokratieabbau).