Gleiss Lutz

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3737

Alle Abgeordneten

Prof. Dr. Martin Diller
Rechtsanwalt in Stuttgart
Honorarprofessor an der
Universität Würzburg
Lautenschlagerstr. 21
70173 Stuttgart

Anhörung im Landtag Nordrhein-Westfalen

zum Entwurf eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes (LADG NRW)

am 5. Mai 2026

Stellungnahme

1. **Existiert eine Schutzlücke, die das Gesetz schließen könnte?**

   Nein. Schon jetzt ist jede öffentliche Verwaltung an das Gleichheitsgebot aus Art. 3 GG gebunden, darf also nicht diskriminieren. Überdies kann das Land jederzeit, wenn es dies für nötig hält, seine Beamten und Angestellten durch Dienstanweisung noch gesondert verpflichten, jede Diskriminierung oder bestimmte Diskriminierungen zu unterlassen.

2. **Nimmt Diskriminierung zu?**

   Im Gegenteil, unser Land wird stetig diskriminierungsfreier, in allen Bereichen. Zugenommen hat lediglich die Sensibilität für kleine und kleinste vermeintliche Diskriminierungen. Um es an einem Beispiel zu erläutern: In den Anfangsjahren der Bundesrepublik war Homosexualität noch strafbar, und ohne Zustimmung ihres Mannes durfte eine Frau keine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Frauen im Polizeidienst waren eine abwegige Vorstellung, an Frauen gar in der Armee haben nicht einmal die extremsten Feministinnen gedacht. All das ist längst Geschichte. Der prominenteste Fall unter dem Landes-Antidiskriminierungsgesetz Berlin war die Frage, ob es eine unzulässige Geschlechtsdiskriminierung ist, wenn ein Freibad Frauen das Oben-ohne-Baden verbietet. Das sind nicht mehr die Schicksalsfragen der Nation, sondern Petitessen. Auch wird heute vieles als Diskriminierung eingeordnet, was in Wahrheit keine ist. Es ist z.B. offensichtlicher Unsinn, Kritik an der israelischen Regierung automatisch als Antisemitismus einzuordnen (wer Putin kritisiert, ist ja auch nicht automatisch russenfeindlich).

   Im Übrigen betrifft der Gesetzentwurf ja nur die öffentliche Verwaltung, also das Handeln der Beamten und Bediensteten des Landes. Dass bei diesen Diskriminierung zugenommen hätte, behauptet niemand.

3. **Wenn das Gesetz womöglich keinen tatsächlichen Nutzen hat, hat es nicht wenigstens symbolische Bedeutung, indem ein Zeichen gesetzt wird?**

   Art. 3 GG steht seit 80 Jahren im Grundgesetz, und das für die private Wirtschaft geltende AGG des Bundes gibt es auch schon seit 20 Jahren. Sich jetzt erst zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung zu bekennen, finde ich persönlich eher peinlich.

4. **Ist das LADG NRW nicht ein Schlag ins Gesicht für alle Bediensteten des Landes?**

   In der Landtagsdebatte haben die Redner aller Parteien, die das Gesetz unterstützen, unisono betont, sie hätten vollstes Vertrauen in die Bediensteten des Landes. Die Gesetzesbegründung liest sich genau umgekehrt. Dort heißt es, Diskriminierung nehme zu, das gelte es zu bekämpfen.

5. **§ 4 Abs. 2 LADG NRW regelt die verpönten Differenzierungsmerkmale nicht abschließend, sondern arbeitet mit einem offenen Kriterienkatalog („insbesondere").**

5.1 Das AGG des Bundes ist geschaffen worden, um besonders schützenswerte Personengruppen zu schützen. Wenn es im LADG NRW keinen abschließenden Katalog von Merkmalen gibt, reduziert sich das Gesetz auf den allgemeinen Grundsatz des Art. 3 GG, nämlich dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln ist.

Um das Problem an einem Beispiel zu verdeutlichen: Ein Mitarbeiter der Verkehrsüberwachung schreibt nur falsch parkende „dicke" Autos und insbesondere SUVs auf, nicht hingegen kleine und insbesondere ältere falsch parkende Fabrikate; er ignoriert auch die den Radweg zustellenden Lastenfahrräder. Niemand kann wissen, ob dies auf Neid, Hass auf Autofahrer oder Reiche oder auf Wunsch nach ökologischer Neuordnung des Straßenverkehrs beruht. Das ist aber auch völlig egal, denn nach dem offenen Kriterienkatalog spielt all das keine Rolle. Es liegt eine Ungleichbehandlung vor, die nicht gerechtfertigt ist, nach der Systematik des Gesetzes also eine verbotene Diskriminierung. Folglich sind sämtliche Verwarnungen der Falschparker rechtswidrig und zurückzunehmen, und natürlich steht den aufgeschriebenen Autofahrern zusätzlich eine Geldentschädigung zu.

5.2 Gerade weil der Katalog der verbotenen Diskriminierungsgründe unbegrenzt ist, stellt jede ungerechtfertigte Differenzierung sofort eine verbotene Diskriminierung dar, die Entschädigungsansprüche auslöst. Wenn man einen festen Kriterienkatalog ersetzt durch ein völlig uferloses allgemeines Diskriminierungsverbot, kann jeder jeden wegen allem verklagen. Dies zwingt Behörden dazu, jede noch so kleine Entscheidung haarklein zu dokumentieren, um sich zu schützen. Das führt zu immer mehr Bürokratie und zu immer teurer und zugleich ineffizienterer Verwaltung.

5.3 Tatsächlich ist es aber noch schlimmer. Denn in der Gesetzesbegründung zu § 4 Abs. 2 heißt es, dass als ungeschriebene Diskriminierungsmerkmale nicht nur Eigenschaften der benachteiligten Person in Betracht kommen sollen, sondern auch deren „Verhaltensweisen". Das ist völlig neu und macht das Ganze noch uferloser. Es geht dann nämlich nicht mehr um die Frage, welche

Religion oder welche sexuelle Orientierung ich habe, sondern auch wie ich meine Religion oder meine sexuelle Orientierung lebe. Das läuft im Ergebnis auf ein Tätigkeitsverbot für die Polizei hinaus: Es mag ja richtig sein, dass die Polizei Anhänger von Fortuna Düsseldorf nicht anders behandeln darf als Anhänger des 1. FC Köln (selbstverständlich ist bei einem offenen Kriterienkatalog auch eine Differenzierung nach Lieblings-Fußballmannschaften ein potentielles Diskriminierungskriterium!). Nun aber soll die Polizei auch nicht an Verhaltensweisen der Fans ansetzen dürfen. Tatsächlich macht die Polizei aber nichts anderes, als sich mit Verhaltensweisen von Menschen zu beschäftigen, sei es proaktiv (Trennen gewaltbereiter Fanblocks), sei es reaktiv (bei der Aufklärung von strafbarer Körperverletzung).

5.4 Vor allem aber: Ohne festen Kriterienkatalog führt das Gesetz sich letztlich selbst ad absurdum. Wenn man in § 4 Abs. 2 LADG NRW die mit dem Wort „*insbesondere*“ eingeleiteten beispielhaft aufgezählten verpönten Merkmale streicht, lautet § 4 Abs. 2 wörtlich: „*Eine Diskriminierung liegt vor, wenn jemand durch eine andere Person … benachteiligt wird.*“ Für eine „Benachteiligung“ genügt jeder Nachteil, der einer Person ungerechtfertigt zugefügt wird. Wenn also die Baubehörde meinen Bauantrag zu Unrecht ablehnt, liegt – völlig egal aus welchem Grund das geschieht – eine „Diskriminierung“ i.S.v. § 4 Abs. 2 LADG NRW vor. Das bedeutet dann im Zusammenspiel mit § 5 LADG NRW, dass die jeweilige Maßnahme nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie einen legitimen Zweck verfolgt und die angewandten Mittel zur Erreichung dieses Zwecks geeignet, erforderlich und angemessen sind. Ist das nicht der Fall, kann ich Abhilfe und Entschädigung verlangen. Eine sachlich falsche behördliche Entscheidung kann aber niemals geeignet, erforderlich oder angemessen sein. Im Klartext heißt das: Künftig führt jeder Fehler einer Behörde ausnahmslos zu einem Entschädigungsanspruch, weil immer eine Diskriminierung i.S.v. § 4 Abs. 2, § 5 LADG NRW vorliegt. Das Gesetz sollte also richtigerweise umbenannt werden in „Landesentschädigungsgesetz“, es enthält – versteckt – eine grundlegende Ausweitung des Staatshaftungsrechts.

6. **Nach dem LADG NRW soll reichen, wenn ein verpöntes Merkmal bei einer „persönlich nahestehenden Person“ (§ 4 Abs. 2) vorliegt.**

Dass der gesetzliche Schutz auch greifen kann, wenn das verpönte Merkmal bei einem nahen Angehörigen vorliegt, hat der Europäische Gerichtshof im Fall „Coleman“ entwickelt: Eine Mutter war wegen der Pflege ihres behinderten Kindes diskriminiert worden. Genau auf diese Fälle sollte aber die Einbeziehung Dritter auch beschränkt sein. Die Ausweitung auf „*persönlich nahestehende Personen*“ führt zur Uferlosigkeit. Beispiel: Ein farbiger Student wird zusammen mit seiner nicht-farbigen Freundin von der Polizei kontrolliert. Der Student wittert Diskriminierung aufgrund seiner ethnischen Herkunft. Kann jetzt auch seine Freundin das Land verklagen?

7. **Was bedeutet die Beweislastumkehr bei Diskriminierungsklagen?**

7.1 Diskriminierung ist eine innere Tatsache, eine Geisteshaltung, die sich praktisch jeder Beweisführung entzieht. Im Regelfall kann der Betroffene nicht beweisen, dass eine negative Entscheidung auf bestimmten subjektiven Motiven beruht. Umgekehrt kann der Entscheider im Regelfall nicht beweisen, dass eine von ihm getroffene Entscheidung nicht auf bestimmten subjektiven

Motiven beruhte. Kurz gesagt: Den Prozess verliert, wer die Beweislast trägt. Wenn also der Kläger ein Indiz anführen kann, welches zur Beweislastumkehr führt, wird er fast immer den Prozess gewinnen, auch wenn beim Entscheider tatsächlich gar keine Diskriminierungsabsicht vorlag. Die psychologischen Folgen muss man sehen und wollen: Das Land wird zu Schadensersatz und Entschädigung verurteilt, obwohl der entscheidende Beamte bzw. Mitarbeiter tatsächlich nicht diskriminiert hat, nur weil der Entlastungsbeweis nicht gelungen ist.

Ein Beispiel: Die Lehrerin korrigiert eine Matheklausur in einer Grundschul-Klasse mit nur einem farbigen Schüler. Für jede korrekt gelöste Aufgabe gibt es eine bestimmte Zahl von Punkten. Die Lehrerin addiert bei allen Schülern die erzielten Punkte korrekt, nur bei dem farbigen Schüler verrechnet sie sich zu dessen Ungunsten. Jetzt geht der Schüler zu Gericht und klagt wegen Diskriminierung. Als Indiz für die Diskriminierung führt er an, dass die Lehrerin sich nur bei ihm verrechnet hat, bei allen anderen nicht. Das Gericht muss hier von einer Beweislastumkehr ausgehen. Das Land wird aber nicht beweisen können, dass die Lehrerin keine Diskriminierungsabsicht hatte, denn das einzige Entlastungs-Beweismittel ist die Aussage der Lehrerin, und die ist eine wenig glaubwürdige Zeugin, weil sie ja selbst betroffen ist. Das Land würde also zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt und die Lehrerin wäre stigmatisiert, obwohl sie gar nicht diskriminieren wollte. Und in der Presse würde vermutlich nur darüber berichtet, dass das Land wegen Diskriminierung eines farbigen Schülers zu einer Entschädigungszahlung verurteilt worden ist. Dass das Urteil allein auf einer Beweislastumkehr und dem Fehlen von Entlastungs-Beweismitteln beruhte, wird in der Presse untergehen. Und noch schlimmer: Wenn das Land dann als Konsequenz Disziplinarmaßnahmen gegen die Lehrerin ergreifen würde, würde natürlich keine Beweislastumkehr greifen. Es könnten also keine Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, weil das Land gegenüber der Lehrerin nicht beweisen kann, dass diese diskriminiert hat. Und dann müsste das Land auf Anfrage einräumen, dass es zwar den Prozess wegen Diskriminierung verloren hat, aber intern keinerlei Maßnahmen ergriffen hat.

7.2 Nicht gesehen hat der Gesetzesentwurf, dass sich eine Beweislastregel nicht mit einem offenen Kriterienkatalog verträgt. Wenn es gar nicht darauf ankommt, aus welchem bestimmten Motiv die Behörde gehandelt hat, geht eine Beweislastumkehr ins Leere.

7.3 Unabhängig davon ist die Beweislastregelung in § 8 LADG NRW auch völlig missglückt. Man hätte nur ins AGG schauen müssen, um zu sehen, wie es richtig geht: In § 22 AGG bezieht sich die Beweislastumkehr allein auf die Frage, ob eine Benachteiligung aus einem diskriminierenden Motiv erfolgt ist oder nicht. Hingegen dreht § 8 LADG NRW insgesamt die Beweislast für „die Diskriminierung“ um. Dem Wortlaut nach wird damit die Beweislast auch dafür umgedreht, dass überhaupt eine Benachteiligung vorliegt, und dass eine Benachteiligung, wenn sie denn vorliegt, nicht gerechtfertigt ist. Das geht weit über die Beweislastumkehr in § 22 AGG hinaus.

7.4 Völliges Neuland betritt das Gesetz auch insoweit, als die Beweislastumkehr in § 8 LADG NRW auch für sexuelle Belästigungen gelten soll. Wer wegen sexueller Belästigung klagt, muss also künftig nicht mehr beweisen, dass eine solche stattgefunden hat. Es reicht aus, dass er Indizien vorträgt, die vermuten lassen, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Dafür wird z.B. schon eine einschlägige Abmahnung in der Personalakte des angeblichen Täters reichen.

8. **Wo liegen die größten Probleme in der praktischen Anwendung eines LADG NRW?**

8.1 Das Problem liegt nicht dort, wo Recht angewendet wird. Wer eine Baugenehmigung beantragt oder sein Auto ummeldet, wird kaum Diskriminierung erleben, allenfalls einmal im Rahmen von aus dem Ruder gelaufenen verbalen Auseinandersetzungen auf dem Amt. Das zentrale Problem liegt dort, wo **Ermessensverwaltung** stattfindet. Die beiden sensibelsten Bereiche sind die **Schulen** und die **Polizei**. Hier trifft mehreres zusammen: Zum einen muss mit extrem viel Ermessen gehandelt werden, sei es bei der Beurteilung schulischer Leistungen, sei es bei Maßnahmen zur Verhinderung oder Aufklärung von Straftaten. Zugleich handelt es sich um Bereiche, in denen bei den Betroffenen signifikante Unterschiede gerade im Hinblick auf die klassischen verpönten Diskriminierungskriterien bestehen. So ist beispielsweise in den Grundschulen das Leistungsniveau von Schülern mit Migrationshintergrund dramatisch schlechter (nicht weil sie dümmer sind, sondern einfach wegen der häufig schlechten Sprachkenntnisse). Und betreffend die Polizeiarbeit ist es nun einmal so, dass jede Kriminalitätsstatistik signifikante Unterschiede zwischen den gesellschaftlichen Personengruppen belegt: Jüngere begehen mehr Straftaten als Ältere, Männer mehr Straftaten als Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund mehr Straftaten als andere (was unter anderem schlicht daran liegt, dass junge Männer in der Gruppe der Migranten überrepräsentiert sind). Auch bei einzelnen Delikten sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Personengruppen enorm. Frauen beteiligen sich höchst selten an illegalen Autorennen oder Messerstechereien, 40-jährige frisieren keine Mofas. Zigarettenschmuggel ist fest in vietnamesischer Hand, Gambier sind beim Rauschgifthandel ganz vorne dabei. Terroristische Anschläge in Deutschland werden selten von Christen, Hindus oder Buddhisten verübt. Den Täter einer Bilanzfälschung wird man eher unter alten, reichen, weißen Männern finden als unter jungen Migrantinnen mit niedrigem Einkommen, beim Sozialleistungsbetrug mag das andersherum sein. Polizeiarbeit, die kriminologische Erkenntnisse ignoriert, funktioniert nicht. Und wenn ein Kind mit Migrationshintergrund schlechte schulische Leistungen erbringt, kann man ihm keine guten Schulnoten geben.

8.2 Wie unsinnig es ist, bei der Gefahrenabwehr peinlich auf Gleichbehandlung zu achten, ohne die individuelle Gefährdungssituation zu bewerten, erleben wir jeden Tag am Flughafen: Die 83-jährige Oma mit ihren beiden Enkelkindern wird exakt genauso intensiv oder lax kontrolliert wie der nervös wirkende alleinreisende arabischstämmige junge Mann ohne Rückflugticket. Das ist einerseits eine unnötige Belästigung und Verschwendung von Ressourcen, und auf der anderen Seite eine zusätzliche Gefährdung, weil für die gewissenhafte Kontrolle von potentiell gefährlichen Fluggästen nicht genug Geld und Zeit aufgewendet werden kann.

8.3 In der Schule und bei der polizeilichen Gefahrenabwehr kommt hinzu, dass oft sofort entschieden und gehandelt werden muss. Für sorgfältige Abwägungen und rechtssichere Dokumentation ist keine Zeit, und nachträgliche Dokumentation würde personelle Ressourcen binden, die nicht vorhanden sind. Es ist deshalb dringend geboten, jedenfalls einige Sektoren der Landesverwaltung wie z.B. die Polizei, die Schulen etc. aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen.

8.4 Abschließend noch ein Praxis-Beispiel aus dem Bereich Schule: In Stuttgart hatten wir den Fall einer Schülerin eines Gymnasiums, die nebenbei als Influencerin Geld verdiente und sich für

etwas Besonderes hielt. Ihr Verhalten wurde immer herausfordernder, aber auf jeden Versuch der Lehrer und der Schulleitung, auf ihr Verhalten einzuwirken, reagierte sie nur mit in die Öffentlichkeit getragenen Mobbingvorwürfen. Am Ende weigerten sich viele Lehrer, ihr Unterricht zu erteilen, was natürlich neue Mobbingvorwürfe nach sich zog; alles breit gestreut in der Presse. Hätte es ein baden-württembergisches Landesantidiskriminierungsgesetz gegeben und hätte die Schülerin einen Migrationshintergrund gehabt, wäre sie zweimal pro Woche wegen Diskriminierung zu Gericht gezogen.

9. **Wie funktioniert das LADG NRW, wenn Polizisten aus anderen Bundesländern bei Großeinsätzen in NRW aushelfen?**

Nach § 6 LADG haftet die Anstellungskörperschaft gesamtschuldnerisch mit derjenigen juristischen Person des öffentlichen Rechts, in deren Auftrag der Diskriminierer gehandelt hat. Da das nordrhein-westfälische Gesetz natürlich nicht andere Bundesländer verpflichten kann, haftet für Diskriminierung durch entsandte Polizisten allein das Land NRW, weil der Polizist in dessen Auftrag tätig geworden ist. Einen Regress gegen den Polizisten persönlich oder das entsendende Bundesland gibt es nicht.

10. **Wie ist die Kostenregelung bei Diskriminierungsklagen?**

Da die Klage beim Zivilgericht zu erheben ist, hat der Kläger ein Kostenrisiko: Wenn er verliert, muss er die Gerichtskosten zahlen und auch dem Land evtl. Anwaltskosten erstatten. Aber bei bedürftigen Personen hat das Land natürlich Prozesskostenhilfe zu gewähren. Das heißt in der Konsequenz: Das Land finanziert Prozesse, in denen Menschen das Land wegen Diskriminierung verklagen, und dreht dabei auch noch die Beweislast um. Das muss man wollen. Den selben Effekt hat es, wenn man Antidiskriminierungsvereine als Prozessvertreter zulässt (§ 9 LADG NRW), und diese Vereine dann – wie es meist geschieht – staatlich finanziert.

11. **Wie hoch ist nach Ihrer Erfahrung unter dem AGG der Anteil missbräuchlicher Diskriminierungsklagen?**

Man muss da differenzieren: Wenn Arbeitnehmer geltend machen, dass kollektive Regelungen, also z.B. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, diskriminierende Inhalte haben, sind Klagen typischerweise seriös: Der Kläger fühlt sich benachteiligt oder will jedenfalls wissen, ob eine bestimmte Differenzierung in Ordnung geht. Meist geht es dabei um Altersdiskriminierung, seltener um Diskriminierung wegen Geschlecht, Behinderung oder Kirchenzugehörigkeit. Anders sieht es aus bei Klagen gegen Einzelentscheidungen des Arbeitgebers, insbesondere bei abgelehnten Bewerbungen. Hier drängt sich fast durchweg, jedenfalls bei weit über 50 % der Fälle, auf, dass es dem Bewerber von vornherein nur um eine Entschädigung ging und er die Stelle gar nicht wirklich angestrebt hat.

12. **Wird der Möglichkeit missbräuchlicher Entschädigungsklagen nicht dadurch begegnet, dass das LADG NRW einen Vorrang der Abhilfe vorsieht?**

Nein. Der Vorrang bezieht sich nur auf den materiellen Schadensersatz, also den Ausgleich tatsächlich erlittener finanzieller Nachteile, der bei Diskriminierungsklagen meistens keine Rolle spielt. Im Zentrum der meisten Diskriminierungsklagen steht das Begehren nach einer Geldentschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung, und dafür gilt der Vorrang der Abhilfe nach dem LADG NRW nicht.

13. **Ist die Errichtung einer Landes-Antidiskriminierungsstelle sinnvoll?**

Sie ist genauso überflüssig wie die durch das AGG geschaffene Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene. Dort werden Veranstaltungen abgehalten und Papiere produziert, aber ohne jeden wahrnehmbaren Effekt. Ich habe jedenfalls in meiner praktischen Arbeit mit (tatsächlichen oder vermeintlichen) Diskriminierungsfällen nie irgendetwas hilfreiches von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehört oder gesehen. Selbst wenn sich vermeintliche Diskriminierungsopfer an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewendet haben, kam nie irgendeine Reaktion. Jedenfalls leuchtet nicht ein, dass man eine solche Behörde jetzt auch noch auf Landesebene verdoppeln müsste (genauer gesagt: versechzehnfachen). Es ist nicht im Ansatz erkennbar, dass sich auf Landesebene spezifische Diskriminierungsprobleme stellen könnten, die es auf Bundesebene nicht gibt.

14. **Hat die Evaluierung des AGG nicht ergeben, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine sinnvolle und wichtige Einrichtung ist?**

Die Evaluierung wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt.

15. **Geht das LADG NRW über das hinaus, was in den Landes-Antidiskriminierungsgesetzen in Berlin und Rheinland-Pfalz geregelt ist?**

Ja. Berlin wie Rheinland-Pfalz arbeiten mit einem festen abschließenden Katalog verpönter Diskriminierungsmerkmale. Dieser Katalog ist zwar in Berlin weiter als im AGG, so wird z.B. auch der soziale Status erfasst. Aber immerhin ist auch in Berlin der Katalog abschließend.

Rheinland-Pfalz hat, anders als Berlin, auf eine Beweislastumkehr verzichtet.

16. **Wenn es in Berlin nach Einführung des Landes-Antidiskriminierungsgesetzes im Jahr 2022 lediglich 17 Gerichtsverfahren gab, dann ist das in NRW geplante Gesetz doch offensichtlich nicht schädlich?**

Für die Zahl 17 gibt es zwei mögliche Erklärungen. Entweder hat sich noch nicht herumgesprochen, wie einfach es ist, aufgrund des Landes-Antidiskriminierungsgesetzes das Land Berlin zu verklagen. Dann wird die Zahl künftig steigen, und zwar deutlich. Oder aber es gibt in Berlin tatsächlich nur sehr wenige Fälle potentieller Diskriminierung durch Behörden. Aber dann bräuchte man das Gesetz nicht, weil das Problem, das es lösen soll, nicht existiert.

17. **Wie bewerten Sie die handwerkliche Qualität des Gesetzes?**

Sie ist hanebüchen. Um nur ein paar Beispiele zu nennen:

17.1 Das Gesetz versteht nicht den Unterschied zwischen einer Diskriminierung und einer Benachteiligung, die Begriffe gehen kreuz und quer durcheinander. Dabei hätte man nur ins AGG schauen müssen: „Benachteiligung" ist – ganz neutral – die unterschiedliche Behandlung, „Diskriminierung" ist die Benachteiligung aus verpönten Gründen. Die fehlende terminologische Präzision führt dann zu unsinnigen Formulierungen in der Gesetzesbegründung, wie z.B., dass eine Diskriminierung niemals gerechtfertigt sein könne, die auf ihr beruhende Benachteiligung schon. Richtig ist es genau andersherum: Wenn eine Benachteiligung gerechtfertigt ist, stellt sie keine Diskriminierung dar. Wenn z.B. nach § 15 LGG NRW ein Mann nicht zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden darf, ist das natürlich eine Benachteiligung. Aber die Benachteiligung ist sachlich gerechtfertigt und stellt genau deshalb keine „Diskriminierung" von Männern dar. Genauso sind Altersgrenzen für den Führerschein oder die Teilnahme an Landtags- oder Kommunalwahlen natürlich eine Benachteiligung jüngerer Menschen, aber das ist, weil sachlich gerechtfertigt, keine verbotene Altersdiskriminierung.

17.2 Verkorkst sind im Gesetzentwurf auch die Regelungen zur mittelbaren Benachteiligung. Stattdessen spricht das Gesetz durchweg von der „mittelbaren Diskriminierung". Dabei wird nicht verstanden, dass eine staatliche Maßnahme, die nicht nur eine einzelne Person betrifft, praktisch immer eine mittelbare Benachteiligung bewirkt, denn jede generalisierende staatliche Maßnahme wird irgendeine Gruppe zahlenmäßig stärker treffen als andere Gruppen. So ist z.B. jede staatliche Prüfung, egal ob die Mathearbeit in der Schule, die Führerscheinprüfung oder die Meisterprüfung im Handwerk, eine mittelbare Benachteiligung von Migranten, weil es für Migranten wegen der häufig bestehenden Sprachbarrieren tendenziell schwerer ist, diese Prüfungen zu bestehen. Aber natürlich sind Prüfungsanforderungen aus Gründen des Allgemeinwohls gerechtfertigt und stellen damit keine Diskriminierung dar. Die Liste ließe sich beliebig erweitern: Die Anforderungen an die körperliche Fitness von Feuerwehrleuten oder Polizisten sind selbstverständlich eine mittelbare Benachteiligung von Übergewichtigen, chronisch Kranken und Schwerbehinderten, weil diese die Anforderungen ungleich seltener erfüllen können als alle anderen Personen. Aber gerechtfertigt zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit solcher Berufsgruppen sind die Anforderungen natürlich. Jede Erhöhung der ÖPNV-Fahrpreise ist selbstverständlich eine mittelbare Benachteiligung, weil ärmere Bevölkerungsschichten (und damit auch Migranten) und natürlich auch Grüne-Wähler davon stärker betroffen sein werden als reiche CDU-Wähler, die tendenziell eher Auto fahren statt den ÖPNV zu nutzen (Differenzierungen je nach parteipolitischer Überzeugung sind bei einem offenen Katalog von Diskriminierungsmerkmalen natürlich unzulässig). Umgekehrt würde die Einführung von „Tempo 130 auf Autobahnen" mehr Männer als Frauen treffen (weil Männer schnellere Autos fahren), würde Reiche stärker treffen als Arme (weil Arme keine oder nur langsamere Autos fahren), und Nicht-Migranten stärker als Migranten (weil Migranten typischerweise weniger vermögend sind als Nicht-Migranten). Dass der Gesetzentwurf all dies nicht verstanden hat, zeigt sich daran, dass völlig systemwidrig die Rechtfertigungsgründe in § 5 LADG NRW für die unmittelbare Benachteiligung praktisch gleichlautend wie bei der

mittelbaren Benachteiligung formuliert sind. Das wird den EU-rechtlichen Vorgaben nicht gerecht, weil die unmittelbare Benachteiligung nur zu rechtfertigen ist, wenn es um „zwingende" Rechtfertigungsgründe geht.

17.3 Verfehlt ist es auch, wenn § 4 an mehreren Stellen von „*Personen mit Diskriminierungsmerkmal*" spricht. Denn fast alle verpönten Diskriminierungsgründe sind nicht-binär; jeder Mensch hat ein Alter, ein Geschlecht, eine sexuelle Orientierung, eine ethnische und soziale Herkunft etc. Binär sind nur die Behinderung und die Elternschaft, man hat sie oder hat sie nicht.

17.4 An mehreren Stellen spricht das Gesetz ausdrücklich von der Diskriminierung einer „*natürlichen Person*", an anderer Stelle aber nur von „*Personen*". Es sollte doch Einigkeit darüber bestehen, dass man juristische Personen nicht diskriminieren kann.

18. **Welche Bedeutung haben Antidiskriminierungsgesetze überhaupt?**

Als im Jahr 2006 das AGG geschaffen wurde, war der Bundeskanzler eine Frau, der Innenminister saß im Rollstuhl, der Gesundheitsminister hatte vietnamesische Eltern und der Oppositionsführer und spätere Außenminister war offen homosexuell. Bei der Gründung der Bundesrepublik wäre all dies, trotz Art. 3 GG, schlicht undenkbar gewesen. Sprich: Die Rolle des Antidiskriminierungsrechts bei der Überwindung von Diskriminierungen wird weit überschätzt. Die Gesellschaft ändert sich vor allem aufgrund sich ändernder Wertvorstellungen, nicht weil man gesetzlich etwas verbietet.