LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3738

Alle Abgeordneten

Landesintegrationsrat NRW

Stellungnahme des Landesintegrationsrates NRW zum Gesetzentwurf der Landesregierung Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen – LADG NRW)

28.04.2026

Der Landesintegrationsrat NRW begrüßt die Initiative zu einem Landesantidiskriminierungsgesetz sehr, um vorhandene Defizite des AGG zu schließen. Sehr erfreulich ist, dass durch die Anregung des Landesintegrationsrates NRW das Diskriminierungsverbot nun auch antiziganistische Zuschreibungen umfasst.

Jedoch sehen wir im überarbeiteten Entwurf weiterhin enorme Schutzlücken: der Geltungsbereich ist auf Landesbehörden begrenzt, wodurch jedoch genau die Behörden ausgeschlossen werden, mit denen die meisten Menschen in NRW im Alltag tatsächlich in Kontakt stehen. Hier sind dann insbesondere die Ausländerbehörden ausgenommen worden. Wenn kommunale Behörden ausgeklammert werden, wird im Ergebnis akzeptiert, dass diskriminierendes Verwaltungshandeln dort weiterhin ohne wirksame rechtliche Konsequenzen bleibt. Genau von diesen Orten jedoch erreichen den Landesintegrationsrat NRW die meisten Beschwerden. Ein Landesrecht, das Diskriminierung adressieren will, muss genau hier eingreifen, statt einen Raum zu belassen, in dem Menschen weiterhin struktureller Diskriminierung ausgesetzt sind. Viele kommunale Aufgaben sind im Landesrecht verankert, werden landesweit beaufsichtigt und betreffen Kernbereiche öffentlicher Daseinsvorsorge. Die Eingrenzung des Gesetzes auf Landesbehörden überzeugt fachlich nicht.

Insbesondere aus den Ausländerbehörden erreichen den Landesintegrationsrat NRW besonders viele Beschwerden: häufig geht es um existenzielle Fragen. Aufenthaltstitel entscheiden über Sicherheit, Zugang zum Arbeitsmarkt, Familienleben und Teilhabe. Ausländerbehörden greifen tief in Lebensverläufe ein und eröffnen oder verschließen zentrale Handlungsspielräume. Es handelt sich um Behördenkontakte mit großem Machtgefälle zwischen den Mitarbeiter*innen der Behörde und den sogenannten Kund*innen. Solche Institutionen tragen besondere Verantwortung, diskriminierungsfrei zu handeln. Hinzu kommen Bereiche wie Jugendämter, Jobcenter oder Wohnungsämter, in denen Entscheidungen über Unterstützung, Zugang zu Leistungen oder Wohnraum oft von individuellen Einschätzungen geprägt sind.

In all diesen Feldern treten Beschwerden in einer Häufigkeit auf, die ein strukturelles Problem erkennen lassen. Die bestehende Schutzlücke des AGG wird keinesfalls geschlossen, wenn Diskriminierung in den kommunalen Behörden weiterhin faktisch legal bleibt. Für Betroffene bedeutet das: ihre Rechte hängen davon ab, welche Ebene gerade zuständig ist. Diese Regelung ist für einen demokratischen Rechtsstaat nicht haltbar. ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das seinem Anspruch gerecht werden will, gilt ohne Ausnahmen.

Die Streichung der Erstreckungsklausel des Landesantidiskriminierungsgesetzes auf spezielle landesrechtliche Antidiskriminierungsvorschriften hinsichtlich der Rechtsfolgen schwächt das Landesantidiskriminierungsgesetz unnötig ab und negiert dessen Klammeranspruch.

Zudem hält der Landesintegrationsrat ein Verbandsklagerecht nebst Prozessstandschaft, ähnlich wie im Berliner Antidiskriminierungsgesetz und wie im BGG NRW, für unerlässlich (siehe

Änderungsvorschläge zu § 10). Der individuelle Rechtsschutz reicht allein [oft]nicht aus, weshalb erst ein Verbandsklagerecht und eine Prozessstandschaft den effektiven Zugang zum Recht ermöglichen. Es eignet sich besonders, um gegen strukturelle Formen von Diskriminierung vorzugehen.

Im Detail bleiben die Änderungsvorschläge des Landesintegrationsrates NRW aus der Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes erhalten:

Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz-LADG NRW)	**Änderungsvorschlag zum Gesetzestext**	**Änderungsvorschlag zur Gesetzesbegründung**	**Erläuterungen**
Paragrafen			
Abschnitt 1 Allgemeiner Teil	Titel des Gesetzes ändern: „Landesgleichbehandlungsgesetz“		Ziel des Gesetzes sollte im Titel erkennbar sein und auf das AGG verweisen. Ziel ist es, die Lücken des AGG zu schließen und. Das Gesetz sollte daher auch im Titel ähnlich lauten.
§ 1 Ziele	Statt „Chancengleichheit“ den Begriff „Chancengerechtigkeit“ nutzen		
§ 2 Geltungsbereich Abs. 1 Satz 1	Ersetzen: Dieses Gesetz gilt vorbehaltlich des § 3 für Träger öffentlicher Belange nach § 2 des Inklusionsgrundsätzegesetzes vom 14. Juni 2016		Der Geltungsbereich des LADG sollte analog zum BGG NRW sein. Insbesondere sollte das LADG auch für die Behörden der Gemeinden und Gemeindeverbände gelten, da ein großer Teil des Kontaktes der Bevölkerung mit öffentlichen Stellen in den Kommunen geschieht.

§ 2 Geltungsbereich Abs. 2	Letzten Nebensatz streichen: Stattdessen: „ist hierdurch gegeben“. Abs. 4 einfügen: Dieses Gesetz gilt für alle öffentlichen Stellen der Kommunen und deren Beteiligungen im Land NRW.		Hiermit wird klargestellt, dass auch privatrechtliche Beteiligungsunternehmen oder Beteiligung des Landes NRW dem Gleichbehandlungsgebot unterfallen (Auffangfunktion zum AGG). Ausnahmen in einem Gleichbehandlungsgesetz sind paradox. Der Geltungsbereich ist auf Landesbehörden begrenzt, wodurch jedoch genau die Behörden ausgeschlossen werden, mit denen die meisten Menschen in NRW im Alltag tatsächlich in Kontakt stehen. Wenn kommunale Behörden ausklammert werden, wird im Ergebnis akzeptiert, dass diskriminierendes Verwaltungshandeln dort weiterhin ohne wirksame rechtliche Konsequenzen bleibt. Genau aus diesen Orten jedoch erreichen den Landesintegrationsrat NRW die meisten Beschwerden. Die Aussparung der kommunalen Ebene wird einen gesetzestechnischen Flickenteppich von gemeindlichen Antidiskriminierungssatzungen bewirken und damit für allgemeine Rechtsunsicherheit sorgen.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich	Absatz 1 streichen. Es bleibt Absatz 2		Ausnahmen in einem Gleichbehandlungsgesetz sind paradox.
Abschnitt 2 Diskriminierungsverbote und Verantwortlichkeiten			
§ 4 Diskriminierungsverbot Abs. 2	Ergänzung/Änderung: Eine Diskriminierung liegt vor, wenn jemand durch eine andere Person wegen rassistischer Zuschreibungen, insbesondere antimuslimische, antisemitische Zuschreibungen und Gadjé-Rassismus, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder der sozialen Herkunft und des sozioökonomischen Status, der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Elternschaft oder der familiären Fürsorgeverantwortung im Sinne des § 3 Absatz 1 AGG benachteiligt wird. Außerdem Ergänzen: Die Diskriminierungsmerkmale Staatsangehörigkeit und Sprache	Den Verweis auf die Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) als Maßstab für antisemitische Zuschreibungen entfernen. Ergänzung: Auch die Zahl antimuslimischer Übergriffe und Diskriminierungen ist stark angestiegen. *Antimuslimische Zuschreibungen* werden deshalb in den Katalog diskriminierender Zuschreibungen in §4 Abs. 2 explizit mit aufgenommen. Begriff „Weltanschauung“ streichen: Weltanschauungen und	Analog zur Ergänzung antimuslimischer Zuschreibungen in §4 Abs. 2 wird auch im Begründungsteil auf die zunehmende Bedeutung antimuslimischen und Gadjé - Rassismus für das Diskriminierungsgeschehen Bezug genommen. Die vom Bundesbildungs- und Familienministerium geförderte Organisation Claim hat für 2024 einen Anstieg von Übergriffen und Diskriminierungsvorfällen von 60 % gegenüber dem Vorjahr festgestellt. Ein großer Teil der Vorfälle ereignet sich bei Behördengängen.

		politische Anschauungen (beispielsweise Rechtsextremismus), die sich gegen die in den Grundrechten des GG formulierten Werte richten, sind nicht durch § 4 dieses Gesetzes abgedeckt. Der Begriff *Religion* verbietet damit eine Diskriminierung, auch derjenigen Menschen, die eine Weltanschauung leben, die nicht als Religion anerkannt ist.	
§ 5 Rechtfertigung			
§ 6 Verantwortlichkeit			
Abschnitt 3 Rechtsfolgen, Rechtsschutz			
§ 7 Abhilfe, Schadensersatz		Begründung streichen: „Schließlich erscheinen auch Gestaltungen möglich, in denen eine Abhilfe ausnahmsweise für die verantwortliche Stelle mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre – so dann, wenn in Fällen struktureller Diskriminierung ein vollständiger organisatorischer Umbau	

		der gesamten Behörde und ihrer Strukturen erforderlich würde“	
§ 8 Beweislast			
Abschnitt 4 Tätigkeit von Antidiskriminierungsverbänden			
§ 9 Unterstützungsberechtigung, Unterstützungsleistungen			
§ 10 **Verbandsklage- und** Beanstandungsrecht Neue Absätze 1-4, bisheriger Absatz wird Absatz 5	Abs. (1) Ein nach § 9 berechtigter Verband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage auf Feststellung erheben und geltend machen, dass Verwaltungsakte, Allgemeinverfügungen oder sonstiges Verwaltungshandeln gegen § 4 verstoßen, sofern eine über die individuelle Betroffenheit hinausgehende Bedeutung vorliegt. (2) Eine Verbandsklage nach Absatz 1 ist nur zulässig, wenn der nach § 9 berechtigte Verband einen Verstoß gegenüber der öffentlichen Stelle beanstandet hat. Die Klage darf nicht vor Ablauf von drei Monaten nach der Beanstandung erhoben		Ergänzungen übernommen aus dem LADG Berlin. Auch das BGG NRW sieht ein Verbandsklagerecht vor. Der Landesintegrationsrat NRW kann ein solcher zur Verbandsklage berechtigter Verband sein.

	werden. Sie ist unzulässig, wenn die öffentliche Stelle Abhilfe geschaffen hat. Die öffentliche Stelle unterrichtet die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung über den Ausgang des Beanstandungsverfahrens. (3) Mit der Behauptung eines Verstoßes gegen § 4 kann anstelle der klagebefugten Person und mit ihrem Einvernehmen ein nach § 9 berechtigter Verband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, gerichtlichen Rechtsschutz beantragen. In diesem Fallmüssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die klagebefugte Person selbst vorliegen. Das Einvernehmen nach Satz 1 ist erstmals bei Klageerhebung und sodann jährlich auf gerichtliche Anforderung schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle durch die klagebefugte Person zu erklären. Wird das Einvernehmen nicht innerhalb gerichtlich gesetzter Frist erklärt, entfällt die Klagebefugnis des nach § 9 berechtigten Verbandes. (4) Die Verbände sind von der Entrichtung von		

	Gerichts- und Verfahrens-kosten befreit. (5) „Antidiskriminierungs-verbände sind berechtigt…“		
Abschnitt 5 Positive Maß-nahmen			
§ 11 Förde-rung einer Kul-tur der Wert-schätzung von Vielfalt			Die mit der Förderung ei-ner Kultur der Wertschät-zung von Vielfalt verbunde-nen Maßnahmen sollten konkretisiert und ergänzt werden. Orientierung bie-tet bspw. die *ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung* (https://www.integrations-beauftragte.de/ib-de/integ-rationsarbeit-in-den-berei-chen/vielfalt-im-oeffentli-chen-dienst/gemeinsam-fuer-mehr-vielfalt-in-der-bundesverwaltung-die-ganzheitliche-diversitaets-strategie-der-bundesregie-rung-2332460), die vier Handlungsbereiche unter-scheidet. Zugleich sollte es sich um verbindliche Maß-nahmen handeln und die Umsetzung überprüft wer-den.
§ 12 Antidis-kriminierungs-stelle			

Abschnitt 6 Schlussbestimmungen			
§ 13 Evaluation Satz 2 neu	Vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes legt die Landesregierung dem Landtag einen Evaluationsbericht vor.		Der Landesintegrationsrat wirkt an der abschließenden Evaluierung mit.
§ 14 Inkrafttreten			
Weitere Ergänzungsvorschläge Zum allgemeinen Begründungsteil und der Zwischenüberschrift „Inhalt und Wirkungsweise der Regelungen“			Hier wird darauf hingewiesen, dass ein Landesantidiskriminierungsgesetz Schutzlücken im Bereich der Sicherheitsbehörden und des staatlichen Bildungswesens abdecken würde, und auf den Jahresbericht der Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit Nordrhein-Westfalen (ADA NRW) für das Jahr 2022 verwiesen. Dieser weise aus, „dass mehr als die Hälfte der Diskriminierungsfälle im Bereich Sicherheitsbehörden und Bildungswesen stattfinden“. Tatsächlich belegt der ADA-Bericht gerade nicht, dass besonders viele Diskriminierungsvorfälle in Sicherheitsbehörden, also Polizei etc. stattfinden, sondern in Ausländerbehörden. Deshalb ist es unerlässlich, dass Ausländerbehörden in den Geltungsbereich des LADG fallen.