LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3740

Alle Abgeordneten

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Stellungnahme zum

Entwurf des Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG NRW)

(LT-Drucks. 18/18169)

I. Wo es keines Gesetzes bedarf, darf es kein Gesetz geben: Besteht tatsächlich eine Schutzlücke? ... 2
II. Umfassendes Diskriminierungsverbot mit fragwürdigem Rechtfertigungsmaßstab ... 3
1. Das Verbot jedweder Benachteiligung ... 3
2. Mittelbare Diskriminierung ohne Anwendungsbereich ... 4
3. Ein Rechtfertigungsmaßstab der nicht überzeugt ... 4
III. Gesetzgebungstechnik mit Verbesserungsbedarf ... 8
IV. Substanz vor Geschwindigkeit – grundlegende Nachbesserung geboten ... 9

„Den Abbau von Diskriminierung betrachten wir als eine zentrale Aufgabe der Politik." So begründet die Koalition in Nordrhein-Westfalen das Vorhaben, mittels eines Landesantidiskriminierungsgesetzes die bestehenden Schutzlücken des AGG zu schließen.[1] Das Vorhaben ist wichtig. Jede Diskriminierung ist ein Ärgernis, das es zu verhindern gilt. Aber das Gegenteil von gut gemacht ist gut gemeint. Betrachtet man den nun vorgelegten Gesetzentwurf der Landesregierung[2] stellt sich Ernüchterung ein. In einer pluralen Gesellschaft mit all ihrer Vielfalt, die gerade auch Nordrhein-Westfalen prägt und auszeichnet, ist es ein wichtiges Anliegen, Diskriminierungen entgegenzuwirken. Jeder Schritt auf dem Weg zum Ziel

1 Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen, Koalitionsvereinbarung von CDU und Grünen, S.122.
2 Landtag NRW, Drs.18/18169.

eines diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zusammenlebens ist verdienstvoll und damit erstrebenswert. Doch der vorgelegte Gesetzentwurf weist derart eklatante Mängel auf, dass er diesem wichtigen Anliegen nicht gerecht wird.

I. Wo es keines Gesetzes bedarf, darf es kein Gesetz geben: Besteht tatsächlich eine Schutzlücke?

Das Gesetz will nach seinem § 2 Abs. 1 LADG NRW-E ausschließlich Grundrechtsträger verpflichten, die bereits zur Gleichbehandlung nach Art. 3 GG verpflichtet sind. Mit Blick auf das Ziel, bestehende Schutzlücken des AGG zu schließen[3], die insbesondere dadurch bestehen, dass staatliche Stellen nicht dem Anwendungsbereich des AGG unterfallen,[4] muss man klar die Frage beantworten: Wo liegt der Mehrwert? Rassistische Diskriminierungen etwa im staatlichen Bildungsbereich sind – auch wenn sie dem AGG nicht unterfallen – selbstredend verboten. Hierfür bedarf es keines Landesantidiskriminierungsgesetzes, das das bereits bestehende materielle Diskriminierungsverbot aus Art. 3 GG wiederholt.[5] Soweit etwa mit Blick auf die europarechtlich normierten Beweiserleichterungen ein legislativer Handlungsbedarf begründet wird[6], ist jedoch zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Richtlinien staatliches Handeln, anders als der Entwurf des LADG NRW gerade nicht vollumfänglich erfassen. Allenfalls in spezifischen Bereichen, wie etwa der Bildung, könnte ein Umsetzungsdefizit mit Blick auf Art. 3 Abs. 1 lit. g) RL 2000/43/EG diskutiert werden.[7] Der Entwurf des LADG NRW geht damit – wie auch das LADG Berlin[8] – weit über das hinaus was europarechtlich geboten wäre. Es ist politischer Handlungswille, nicht aber das Europarecht, der ein derart umfassendes Landesantidiskriminierungsgesetz hervorbringt, das weit mehr tut, als nur Schutzlücken zu schließen.

---

3 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 12.

4 S. hierzu Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Zur rechtlichen Notwendigkeit von Landesgesetzen für Antidiskriminierung, S. 3.

5 So auch: *Tischbirek*, ZG 2017, 165 (168); auch der RefE des BMJV zur Reform des AGG betont die unmittelbare Bindung der Grundrechtsverpflichteten an Art. 3 GG und sieht auch für öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung vgl. S. 24 f.

6 S. *Tischbirek*, ZG 2017, 165 (172).

7 Mangels Gesetzgebungskompetenz konnte der Bund mit dem AGG den Bereich schulischer Bildung, der im Kompetenzbereich der Länder liegt gar nicht regeln, vgl. *Liebscher/Klose*, Vorschläge zur Novellierung des AGG, S. 16 sowie Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Zur rechtlichen Notwendigkeit von Landesgesetzen für Antidiskriminierung, S. 4; *Tischbirek*, ZG 2017, 165 (168);

8 *Tischbirek*, ZG 2017, 165 (175).

II. Umfassendes Diskriminierungsverbot mit fragwürdigem Rechtfertigungsmaßstab

Dabei überrascht es, dass sich der Entwurf des LADG NRW an vielen Stellen nicht damit begnügt, den Anwendungsbereich auf öffentliche Stellen des Landes Nordrhein-Westfalen zu erstrecken, sondern teils erheblich vom AGG abweicht.

1. Das Verbot jedweder Benachteiligung

Besonders deutlich wird dies in § 4 Abs. 2 LADG NRW-E. Während das AGG in § 1 enumerativ und abschließend verpönte Merkmale normiert,[9] findet sich in § 4 Abs. 2 LADG NRW-E ein umfassendes Benachteiligungsverbot. Demnach liegt eine Diskriminierung vor, wenn jemand durch eine andere Person benachteiligt wird. Die aufgezählten Merkmale sind nur beispielhaft, wie sich aus dem "insbesondere" ergibt. Damit geht das Gesetz weit über bekannte Maßstäbe und im Übrigen auch über das LADG Berlin hinaus.[10] Selbst die in der Gesetzesbegründung eher ironisch genannten Benachteiligungen aufgrund der Eigenschaft als „Haustierliebhaber", oder „Benutzer des ÖPNV" wären – wie jedes andere Differenzierungsmerkmal auch – tatbestandsmäßig und damit rechtfertigungsbedürftig und mit den besonderen Rechtsfolgen des Gesetzes verknüpft.

Doch auch ohne diese überspitzt-provozierenden Merkmale zeigen die in der Gesetzesbegründung beispielhaft aufgelisteten unbenannten Diskriminierungsmerkmale, wie weit der Tatbestand ist, so werden etwa Erkrankungen, das Vermögen oder die Geburt als Diskriminierungsmerkmale genannt.[11] Damit geht dann auch der Verweis auf die Diskriminierungsmerkmale in § 4 Abs. 6 LADG NRW-E fehl. Wenn alles ein taugliches Diskriminierungsmerkmal sein kann, dann ist auch jede Belästigung diskriminierend im Sinne des § 4 Abs. 6 LADG NRW. Es zeigt sich hieran beispielhaft, welche Folgen mit der Normierung eines umfassenden Diskriminierungsverbots einhergehen.

Auch bei den in § 4 Abs. 2 LADG NRW-E normierten Merkmalen stellen sich Fragen. Auch wenn es politisch begrüßenswert ist, dass antisemitische und antiziganistische

---

9 Vgl. insoweit nur: ErfK/*Schlachter/Ulber*, 26. Aufl. 2026, AGG, § 1, Rn. 18; MüKoBGB/*Thüsing,* 10. Aufl. 2025, AGG, § 1, Rn. 60.

10 Vgl. den abschließenden Charakter in § 2 LADG Berlin.

11 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 24 f.

Benachteiligungen exemplarisch benannt und in der Gesetzesbegründung klar verurteilt werden, stellt sich die Frage, ob es dieser ausdrücklichen Benennung überhaupt bedarf. So sind antisemitische Benachteiligungen bereits vom Verbot der Benachteiligung aus Gründen der Rasse[12], der Religion oder ethnischen Herkunft erfasst.[13] Und auch die Benachteiligung von Sinti und Roma stellt bereits eine unzulässige Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft dar.[14] Die Benennung dieser beiden Merkmale hat daher allein eine politisch symbolische, jedoch keine nennenswerte juristische Bedeutung.[15] Zur effektiven Bekämpfung von Diskriminierungen braucht es etwas anderes als Symbole.

2. Mittelbare Diskriminierung ohne Anwendungsbereich

Wie auch das AGG differenziert der Entwurf des LADG NRW zwischen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Demnach liegt eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 4 Abs. 4 LADG NRW-E vor, wenn dem äußeren Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahrensweisen aus Sicht eines objektiven Dritten geeignet sind, gerade Personen mit Diskriminierungsmerkmal zu benachteiligen. Nicht nur bleibt unklar, warum das LADG NRW hier von der Definition der mittelbaren Diskriminierung in § 3 Abs. 2 AGG abweicht. Vielmehr ist bereits ganz grundsätzlich die Bedeutung der mittelbaren Diskriminierung in § 4 Abs. 4 LADG NRW-E in Frage zu stellen. Wenn § 4 Abs. 2 LADG NRW-E bereits jegliche Diskriminierungsmerkmale erfasst, dann gibt es schlicht keinen Regelungsbedarf für das Verbot einer mittelbaren Diskriminierung, weil jede denkbare mittelbare Anknüpfung selbst vom Tatbestand des § 4 Abs. 2 LADG NRW-E bereits als unmittelbare Diskriminierung umfasst ist. Bleibt es bei der gegenwärtigen Ausgestaltung des § 4 Abs. 2 LADG NRW-E als umfassendes Diskriminierungsverbot, besteht für das Verbot der mittelbaren Benachteiligung schlicht kein eigenständiger Anwendungsbereich.

3. Ein Rechtfertigungsmaßstab der nicht überzeugt

---

12 Vgl. u.a. von Münch/Kunig, GG/*Boysen*, 8. Aufl. 2025, GG, Art. 3, Rn. 182; *Stadler*, Rechtlicher Schutz vor diskriminierenden Präventivmaßnahmen der Polizei, S. 136.

13 Vgl. *Ludyga*, jM 2025, 273 (277); *Weller/Lieberknecht*, JZ 2019, 317 (325); *Weller/Lieberknecht/Smela*, ZfPW 2020, 419 ff.

14 EuGH, Urt. v. 16.7.2015 – C-83/14, juris, Rn. 46; MüKoBGB/*Thüsing*, 10. Aufl. 2025, AGG, § 1, Rn. 21.

15 So auch bzgl. des Antisemitismus: *Stadler*, Rechtlicher Schutz vor diskriminierenden Präventivmaßnahmen der Polizei, S. 136 f.

Der Entwurf unternimmt in § 5 LADG NRW-E den Versuch, die Anforderungen an eine Rechtfertigung einer nach § 4 LADG NRW-E grundsätzlich untersagten Diskriminierung zu konturieren. Dabei nennt Absatz 1 die Kriterien für Benachteiligungen im Sinne der § 4 Abs. 2 und 3 LADG NRW-E, während der zweite Absatz die Maßstäbe für die Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierungen im Sinne des § 4 Abs. 4 LADG NRW-E festlegt.

Jedoch erweist sich nach dem Vorstehenden schon die Differenzierung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung als funktionslos. Diese Ungenauigkeit des § 4 LADG NRW-E setzt sich nun im Rahmen der Rechtfertigung fort. Der Gesetzgeber unterscheidet formal zwischen den Voraussetzungen der Absätze 1 und 2, vermag aber materiell keine tragfähige Abgrenzung zu entwickeln. Dass er selbst nicht abstecken kann, in welchen Fällen (nur) eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, zeigt, dass er im Ergebnis dieselben Anforderungen an die Rechtfertigung einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung knüpft: Während Absatz 1 das Vorliegen eines „legitimen Zweck[s]“ verlangt, stellt Absatz 2 auf das Vorhandenseins eines „rechtmäßigen Ziel[s]“ ab. Einen wie auch immer gearteten inhaltlichen Unterschied zwischen diesen Begriffen legt indes weder der Wortsinn noch die Systematik nahe. Auch der Gesetzesbegründung lässt sich eine Erklärung jener terminologischen Divergenz nicht entnehmen, wodurch sich der Anschein begrifflicher Beliebigkeit noch verstärkt: Sie selbst qualifiziert den Absatz 1 als die zentrale Rechtfertigungsvorschrift für den gesamten § 4 LADG NRW-E und stellt klar, dass die dort niedergelegten Maßstäbe grundsätzlich auch für Diskriminierungen im Sinne des § 4 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 bis 5 LADG NRW-E gelten sollen, wenngleich sie durch die nachfolgenden Absätze aber teils spezifisch modifiziert und ergänzt würden.[16] Eine „spezifische Modifikation“ oder „Ergänzung“ ist in Absatz 2 aber auch bei längerer Suche nicht zu ermitteln, was auch nicht verwundert, legt die Gesetzesbegründung doch sogar fest, dass für Absatz 2 die im Rahmen von Absatz 1 genannten Maßstäbe gelten, sich also die Erwägungen zum „legitimen Zweck“ anscheinend unproblematisch auf das Erfordernis des „rechtmäßigen Ziels“ übertragen lassen.[17]

Die begriffliche Diskrepanz von „legitimem Zweck“ und „rechtmäßigem Ziel“ reiht sich damit in eine bekannte, wenngleich unverständliche Tradition ein – sie erinnert an die Bestimmungen der RL 2000/78/EG, der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Dort spricht Art. 2 Abs. 2 lit. b i) vom „rechtmäßigen Ziel“, Art. 4 vom „rechtmäßigen Zweck“ und

16 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 29.
17 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 30.

Art. 6 vom „legitimen Ziel“, zu dem insbesondere „rechtmäßige Ziele“ zu zählen sind. Auch hierbei sind keine sachlichen Unterschiede zu erkennen, der europäische Gesetzgeber verwendet die Begrifflichkeiten vielmehr synonym.[18] Dasselbe Muster lässt sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erkennen: In § 8 Abs. 1 AGG ist vom „rechtmäßig[en]“ Zweck die Rede, § 10 Abs. 1 S. 1 AGG verlangt ein „legitimes Ziel“. Warum der nordrhein-westfälische Gesetzgeber auf diesen begrifflich unscharfen und systematisch wenig überzeugenden Ansatz aufspringt, wo ihm die Möglichkeit eröffnet gewesen wäre, dieses sprachlich wenig gelungene Kontinuum durch klare und konsistente Bestimmungen zu unterbrechen, erschließt sich nicht, unterstreicht aber die Annahme, dass er selbst – auch in der Rechtfertigung – keinen Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung sieht.

Fernab von dieser Ungenauigkeit überrascht aber der gewählte Maßstab des § 5 Abs. 1 LADG NRW-E – ebenso wie der des vermeintlich eigenständigen Absatzes 2 – auch inhaltlich: Die Norm begnügt sich mit der Forderung, dass die Benachteiligung einen legitimen Zweck verfolgt und die angewandten Mittel zur Erreichung dieses Zwecks geeignet, erforderlich und angemessen sind. Damit wird nichts anderes als eine allgemeine Verhältnismäßigkeitsprüfung normiert, die vor allem nicht über die Voraussetzungen der sog. „Neuen Formel“ des Bundesverfassungsgerichts[19] im Rahmen des Art. 3 Abs. 1 GG hinausgeht. Dabei charakterisiert die Gesetzesbegründung das LADG NRW doch als ein Regelwerk, das den aus Art. 3 GG in Verbindung mit dem europäischen Recht mündenden Diskriminierungsschutz ausgestaltet und dabei die sich daraus ergebenden Pflichten der Verwaltung konkretisiert.[20] In der Gesetzesbegründung wird jedoch im Rahmen der Rechtfertigung auch nur eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 3 GG angeführt,[21] weshalb sich umso mehr die Frage aufdrängt, warum der nordrhein-westfälische Gesetzgeber offenbar das Bedürfnis hatte, bereits geltende Verpflichtungen und Bindungen der öffentlichen Hand redundant in § 5 Abs. 1 LADG NRW niederzuschreiben. Dies ist gerade im Hinblick darauf schlichtweg unverständlich, dass das LADG NRW den Anspruch erhebt, „bestehende

---

18 S. z.B. MüKoBGB/*Thüsing*, 10. Aufl. 2025, AGG § 10 Rn. 10.

19 St. Rspr., s. nur BVerfG, Beschl. v. 21.7.2010 – 1 BvR 611/07 u.a., NJW 2010, 2783, 2784 f.; Beschl. v. 21.6.2011 – 1 BvR 2035/07, NVwZ 2011, 1316, 1317; Beschl. v. 26.1.1993 – 1 BvL 38/92 u.a., NJW 1993, 1517; Beschl. v. 23.1.1990 – 1 BvR 306/86, NJW 1990, 2189, 2192; Beschl. v. 7.10.1980 – 1 BvL 50, 89/79, 1 BvR 240/78, NJW 1981, 271, 272.

20 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 13.

21 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 29 mit Verweis auf BVerfG, Beschl. v. 18.7.2012 – 1 BvL 16/11, NJW 2012, 2719.

Schutzlücken des AGG“ zu schließen.[22] Hinsichtlich der Rechtfertigung wird allerdings nicht mal ein Gleichlauf zum AGG, sondern stattdessen ein systematischer Bruch, hergestellt – denn das AGG legt strengere Maßstäbe an: Nach § 8 Abs. 1 AGG ist zusätzlich erforderlich, dass der Differenzierungsgrund „wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidenden berufliche Anforderung darstellt“, der Rückgriff auf eine einfache Verhältnismäßigkeitsprüfung genügt nur im Kontext altersbezogener Differenzierungen, § 10 AGG.[23] Der weite Rechtfertigungsmaßstab erklärt sich also in doppelter Hinsicht nicht: Er stellt kein Mehr gegenüber der sich ohnehin schon aus Art. 3 GG ergebenden Verpflichtung dar und bleibt dazu hinter den Anforderungen des AGG – an dessen Vorgaben das LADG NRW sich erklärtermaßen orientiert – zurück.

Ungewöhnlich ist ferner die Bestimmung des § 5 Abs. 3 LADG NRW-E, in dem Benachteiligungen nach § 4 Abs. 5 LADG NRW-E singulär Erwähnung finden. Ein sinniger Regelungsinhalt ist darin kaum zu erkennen, denn um klarzustellen, dass sich die Rechtfertigungsmaßstäbe auf alle der Benachteiligung zugrunde liegenden Differenzierungsgründe erstrecken müssen, hätte es nicht der Bezugnahme auf § 4 Abs. 5 LADG NRW-E bedurft – dafür hätte eine allgemein gefasste Regelung nach dem Vorbild des § 4 AGG genügt. Zudem ist es widersinnig durch Klammerzusatz eine Begrifflichkeit in das Gesetz einzuführen, die im Folgenden nicht mehr verwendet wird. Man fragt sich: Warum?

Schließlich eröffnet § 5 Abs. 4 LADG NRW-E eine weitere Rechtfertigungsmöglichkeit in Gestalt sog. positiver Maßnahmen. Derartige Instrumente sind dem Diskriminierungsrecht keineswegs unbekannt; sie finden sich sowohl in den Diskriminierungsrichtlinien[24] als auch in § 5 AGG. Gleichwohl führt die Ausgestaltung im Entwurf zu erheblichen Unklarheiten: Es stellt sich die berechtigte Frage, ob „geeignete und angemessene Maßnahmen“ inhaltlich von „geeignet[en], erforderlich[en] und angemessen[en]“ Kriterien (so § 5 Abs. 1 und 2 LADG NRW-E) abweichen. Im Ergebnis wird das wohl nicht der Fall sein, stattdessen ist mithilfe der Ausführungen in den Gesetzesmaterialien[25] davon auszugehen, dass auch hier die Durchführung einer umfassenden Verhältnismäßigkeitsprüfung intendiert war – dann wäre aber

22 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 12.

23 Zu den Voraussetzungen des § 10 AGG im Einzelnen vgl. MüKoBGB/*Thüsing*, 10. Aufl. 2025, AGG § 10 Rn. 5 ff.

24 Art. 5 RL 2000/43/EG, Art. 7 RL 2000/78/EG, Art. 6 RL 2004/113/EG, Art. 3 RL 2006/54/EG.

25 Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 30.

auch wünschenswert gewesen, dies normativ klar niederzuschreiben, um dem Anspruch an ein hinreichend bestimmtes Gesetz gerecht zu werden.

Die Bestimmung erweist sich außerdem an weiterer Stelle als unscharf und lückenhaft: § 5 Abs. 4 LADG NRW-E knüpft an das Merkmal „strukturell benachteiligter Personen“ an – wer aber strukturell benachteiligt sein soll, bleibt wiederum offen. Der Gesetzesbegründung ist zwar zu entnehmen, dass positive Maßnahmen insbesondere solche sind „zur Förderung von Personen […], von denen zu besorgen steht, dass ihnen mit Blick auf Diskriminierungsmerkmale im Sinne von § 4 Absatz 2 eine Benachteiligung drohen könnte“[26], wie festgestellt, enthält § 4 Abs. 2 LADG NRW-E aber ein umfassendes Diskriminierungsverbot. Weiterhin macht die Gesetzesbegründung selbst deutlich, dass es nicht nur um die Förderung von Frauen sowie von Menschen mit Behinderung geht.[27] An dieser Stelle wäre eine dem § 5 AGG nahe Ausgestaltung ohne das konturlose Merkmal der strukturellen Benachteiligung vorzugswürdig gewesen.

III. Gesetzgebungstechnik mit Verbesserungsbedarf

Unabhängig von der inhaltlichen Kritik sind in dem Entwurf einige doch sehr ungewöhnliche Formulierungen zu finden:

So springt beispielsweise § 2 Abs. 3 S. 1 LADG NRW-E ins Auge, wonach die „Geltung von Vorschriften, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, […] durch dieses Gesetz nicht berührt [wird]“. Warum bleiben nicht einfach die Vorschriften unberührt? Selbiges gilt für § 2 Abs. 3 S. 1 LADG NRW-E. Ähnlich unglücklich erscheint die Ausgestaltung des § 7 Abs. 1 LADG NRW-E: Wozu bedarf es des Hinweises, dass die Einstellung der Diskriminierung „sofortig […]“ sein muss, wieso sind die Verantwortlichen zur Einstellung von Diskriminierung und Veranlassung angemessener Maßnahmen zur Abhilfe „verpflichtet“ und sollen jene nicht einfach „einstellen“ oder „veranlassen“? Ein unmittelbares Gebot, die entsprechenden Handlungen vorzunehmen, hätte mehr als genügt.

[26] Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 30.
[27] Landtag NRW, Drs. 18/18169, S. 30.

Auch die Definitionen der „Mehrfachdiskriminierung“ und der „intersektionale[n] Diskriminierung“ erweisen sich als rechtsförmlich verfehlt. Sie bleiben – außer in dem letztlich funktionslosen Verweis in § 5 Abs. 3 LADG NRW-E – im weiteren Gesetzestext unerwähnt und ohne eigenen Regelungsgehalt, womit die Anforderungen an die konsistente und zweckgerichtete Ausgestaltung von Gesetzen unerfüllt bleiben. Es mutet schließlich ebenfalls etwas sonderbar an, dass etwa in § 3 LADG NRW-E auf das „AGG“ und nicht auf das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ verwiesen wird. Gesetzesabkürzungen sind im Vorschriftentext nicht zu verwenden.[28] Beim Verweis auf das Bürgerliche Gesetzbuch macht es der Entwurf richtig, S. § 7 Abs. 4 LADG NRW-E.

Man könnte diese Reihe beliebig ergänzen. Etwa um grammatikalische Fehler, wie in § 3 Abs. 2 LADG NRW-E, wo von „öffentlicher-rechtlicher Dienstverhältnisse“ die Rede ist. Der Entwurf hat einfach zu viele Rechtsförmlichkeitsfehler. Das ist ärgerlich. Allein schon die Verwendung unbeholfener Formulierungen („geeignet sind, gerade Personen mit Diskriminierungsmerkmal zu benachteiligen“ – insbesondere oder besonders, aber nicht „gerade“), deskriptive statt imperative Formulierung („ Die öffentliche Stelle unterrichtet das für Antidiskriminierung zuständige Ministerium“- und wenn nicht?), die Verwendung von Fremdwörtern, wo sie nicht seien müssen („Diversitätssensibilität“ und „implementieren“, „Diversity-Kompetenz“) [29] – all das zeugt von einem allzu nonchalanten Umgang mit der Gesetzgebungstechnik. Das ist lieblos. All dies steht dem Gesetz nicht entgegen, wer aber ohnehin aufgrund der oben dargelegten Defizite nochmal Hand anlegen muss.

IV. Substanz vor Geschwindigkeit – grundlegende Nachbesserung geboten

Betrachtet man nunmehr den Gesetzentwurf in seiner Gesamtheit, so ist zunächst sein Anliegen zu würdigen. Es soll ein Landesantidiskriminierungsgesetz geben, das ist die feste Absicht der Koalitionäre. Doch der vorgelegte Gesetzesentwurf muss zunächst noch einmal in die Revision. Es gilt Substanz vor Geschwindigkeit. Der Entwurf leidet unter eklatanten Konstruktionsfehlern, die dringend behoben werden sollten. Insbesondere die Rechtfertigungstatbestände, aber auch die Systematik der mittelbaren Diskriminierung können nicht überzeugen. Wer strukturell benachteiligte Menschen unterstützen möchte, der sollte

[28] Vgl. Bundesministerium der Justiz, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 4. Aufl., Rn. 366, 104, 55.

[29] Vgl. Bundesministerium der Justiz, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 4. Aufl., Rn. 304.

diese Personen möglichst genau benennen, um die begrenzten Kapazitäten dort zu bündeln, wo sie benötigt werden. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die notwendigen Änderungen vornimmt und dem Antidiskriminierungsrecht ein Gesetz gibt, das diesem wichtigen Anliegen gerecht wird.