LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3744

Alle Abgeordneten

Stellungnahme

des DGB-Bezirk NRW

Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen – LADG NRW)

Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 18/18169

Anhörung des Integrationsausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses
am 5. Mai 2026

Düsseldorf, den 28.04.2026

Kontaktperson:

Nina Rieger
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/
Beamtenpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: (0211) 3683-113

Nina.Rieger@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen kritisiert die kurze Frist zur Stellungnahme. Solche Fristen werden der Funktion einer Verbändeanhörung im demokratischen Gesetzgebungsprozess nur eingeschränkt gerecht. Gerade bei kontroversen Regelungsvorhaben sind aus unserer Sicht ausreichend bemessene Fristen erforderlich, um einen sachgerechten und fundierten Austausch zu ermöglichen. Wir würden es begrüßen, wenn zukünftige Gesetzgebungsverfahren wieder stärker Raum für eine ernsthafte Beteiligung der Verbände bieten und mit angemessenen Fristen ausgestaltet werden.

Der DGB NRW bedankt sich als Dachverband seiner acht Mitgliedsgewerkschaften für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der DGB NRW bringt im Kontext des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG NRW) zwei Perspektiven ein: Zum einen die der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert sein können und hierfür klare, rechtssichere und faire Verfahrensstrukturen benötigen. Hier machen wir als DGB NRW deutlich, dass durch das LADG NRW Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht unter Generalverdacht gestellt werden dürfen. Zum anderen die Perspektive seiner Mitglieder als Bürger*innen, die staatlichem Handeln ausgesetzt sind und wirksamen Schutz vor Diskriminierung sowie niedrigschwelligen Zugang zu ihren Rechten brauchen. Aus dieser doppelten Verantwortung heraus formuliert der DGB NRW Anforderungen an die Ausgestaltung des Gesetzes, die sowohl den Schutz von Betroffenen stärken als auch verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst schaffen.

Der Zweck des Gesetzentwurfs, Diskriminierung im staatlichen Handeln wirksam zu begegnen, ist zu begrüßen. Antidiskriminierung ist neben politischer Partizipation und gleichberechtigter Teilhabe ein zentrales Element des gesellschaftlichen Zusammenhalts und einer starken Demokratie. In seiner derzeitigen Ausgestaltung bleibt der Gesetzentwurf jedoch unzureichend, da er im Kern auf individuelle Rechtsansprüche und deren gerichtliche Durchsetzung fokussiert, ohne die praktische Umsetzung im Verwaltungsalltag hinreichend mitzudenken.

Für Betroffene bedeutet dies, dass ihnen zwar formale Rechte zustehen, der Zugang zu diesen Rechten jedoch ohne niedrigschwellige, transparente und verlässliche Verfahren innerhalb der Behörden und fehlender Beratung erschwert bleibt.

Gleichzeitig fehlt für Beschäftigte eine klare Verfahrensgrundlage, die Handlungssicherheit im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden schafft und sie vor strukturellen Unsicherheiten oder einseitigen Verantwortungszuschreibungen schützt.

Damit bleibt das Gesetz auf der Ebene der Rechtsdurchsetzung stehen, ohne eine tragfähige institutionelle Infrastruktur zu schaffen, die Diskriminierung im Behördenalltag systematisch bearbeiten und präventiv verhindern kann. Es braucht daher zwingend eine Ergänzung um verbindliche innerbehördliche Verfahren, klare Zuständigkeiten sowie unterstützende Strukturen wie Ombudsstellen und eine gestärkte Landesantidiskriminierungsstelle. Nur so kann gewährleistet werden, dass Diskriminierung nicht erst im Nachgang juristisch aufgearbeitet wird, sondern frühzeitig erkannt, bearbeitet und verhindert werden kann. Ohne diese doppelte Perspektive – die konsequente Stärkung der Rechte von Betroffenen und zugleich klare, handhabbare Rahmenbedingungen für Beschäftigte – bleibt das Gesetz in seiner Wirkung begrenzt und läuft Gefahr, hinter seinem eigenen Anspruch zurückzubleiben.

Der vorliegende Gesetzentwurf bleibt zudem hinsichtlich der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen hinter seinem eigenen Anspruch zurück. Weder für den Aufbau tragfähiger Verfahrensstrukturen in den Dienststellen noch für die vorgesehene Landesantidiskriminierungsstelle oder präventive Maßnahmen wie Fortbildungen sind ausreichende Mittel vorgesehen. Ohne eine verbindliche Ressourcenausstattung besteht die Gefahr, dass die gesetzlichen Regelungen in der Praxis nicht wirksam umgesetzt werden können und damit hinter ihrem Ziel eines effektiven Diskriminierungsschutzes zurückbleiben.

Um dem Ansinnen des Gesetzes zu entsprechen, halten wir es daher für notwendig, konkrete Handlungsmaximen in die einzelnen Paragrafen aufzunehmen, die eine gesetzliche Grundlage zur praktischen Umsetzung darstellen, an die alle Behörden gleichermaßen gebunden sind. Eine ausgestaltete gesetzliche Grundlage macht Verfahrensabläufe zudem für Betroffene transparenter. Im Nachfolgenden formulieren wir daher für einzelne Paragrafen konkrete Forderungen.

Zu § 4 – Diskriminierungstatbestände

Der Katalog wurde insbesondere um „antiziganistische“ Diskriminierung erweitert. Damit wird der Schutzbereich inhaltlich präzisiert und an bestimmte Diskriminierungsrealitäten angepasst. Das ist zu begrüßen.

Klarstellungsbedarf besteht jedoch bei § 4 Abs. 3 und Abs. 8. Aus Sicht des DGB NRW muss eindeutig geregelt werden, dass auch

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Landes umfassend geschützt sind, wenn sie von Diskriminierung betroffene Personen unterstützen. Dies umfasst insbesondere Fälle, in denen Beschäftigte die Ausführung einer rechtswidrigen, diskriminierenden Weisung verweigern.

Der Schutzbereich des § 4 Abs. 8 des Landesantidiskriminierungsgesetz ist insoweit ausdrücklich auf vergleichbare Konstellationen im Landesrecht zu übertragen. Es bedarf einer klarstellenden Regelung im Gesetzestext oder zumindest in der Gesetzesbegründung, dass solchen Beschäftigten keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen dürfen. Nur so wird sichergestellt, dass Zivilcourage im öffentlichen Dienst nicht sanktioniert, sondern rechtlich abgesichert wird.

Zu § 6 – Verantwortlichkeit und Verfahrenstransparenz

Der DGB NRW fordert, dass jede öffentliche Stelle gesetzlich verpflichtet wird, ein formalisiertes Verfahren zur Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden einzurichten. Dieses Verfahren muss klar strukturierte Zuständigkeiten, definierte Abläufe und verbindliche Fristen enthalten. Es ist zu definieren, wann ein Verfahren beginnt und womit es endet. So wird vermieden, dass Betroffenen unklar ist, welche Zuständigkeit gilt.

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass jede eingehende Beschwerde in ein geregeltes Verfahren überführt wird, das unabhängig von der Person/der Beteiligten nach festen Regeln abläuft. Informelle oder situative Bearbeitungen sind hierfür nicht ausreichend, da sie keine objektive Behandlung sicherstellen.

Die gewerkschaftliche Forderung zielt darauf ab, Diskriminierung als institutionell zu bearbeitendes Problem zu verankern, nicht als individuelles Konfliktfeld, das ohne feste Struktur gelöst wird. In den Dienststellen müssen folge dessen Beschwerdestellen als unabhängige Bearbeitungsinstanzen eingerichtet werden.

Beschwerdestellen müssen organisatorisch und personell strikt von hierarchischen Weisungsstrukturen sowie von Personalbewertungs- und Beurteilungssystemen getrennt sein.

Das bedeutet konkret, dass Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen oder über dienstliche Beurteilungen entscheiden, nicht in die Bearbeitung von Beschwerden eingebunden sein dürfen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Verfahren unabhängig, neutral und ohne Interessenkonflikte durchgeführt werden.

Vorprüfung

Bevor, wie in § 7 dargelegt, geprüft wird, ob Ansprüche auf Abhilfe bestehen, ist festzustellen, ob die Beschwerde den Maßgaben des Gesetzes unter § 4 entspricht. Hierfür kommt eine Vorprüfung in Betracht. Diese bezeichnet die erste formale Bewertung einer eingegangenen Beschwerde. In dieser Phase wird geprüft, ob der vorgetragene Sachverhalt grundsätzlich in den Anwendungsbereich der Diskriminierungsregelungen fällt und ob ausreichende Indizien für die Einleitung eines vollständigen Verfahrens vorliegen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass nicht jede Eingabe automatisch in ein vollständiges Verfahren überführt wird, sondern zunächst eine strukturierte Eingangsbewertung erfolgt. Diese Vorprüfung darf nicht dazu dienen, Beschwerden ohne nachvollziehbare Grundlage abzulehnen oder faktisch zu verkürzen.

Der DGB NRW fordert daher, dass jede Entscheidung im Rahmen der Vorprüfung inhaltlich begründet, dokumentiert und für die betroffene Person nachvollziehbar gemacht wird. Eine Ablehnung darf nur erfolgen, wenn eindeutig kein sachlicher Bezug zu Diskriminierungstatbeständen besteht oder der Vortrag offensichtlich unzureichend ist.

Ziel dieser Forderung ist es, sicherzustellen, dass die Vorprüfung nicht als Hürde wirkt, sondern als qualifizierte Eingangskontrolle, die den Zugang zum Verfahren schützt und nicht beschränkt.

Zu §§ 6-7 – Adressat der Ansprüche

Der Gesetzentwurf stellt konsequenter auf die „öffentliche Stelle“ als verantwortliche Einheit ab und nicht auf das Verhalten einzelner Beschäftigter. Das ist grundsätzlich zu begrüßen. Damit wird die Haftung institutionell verankert und der Fokus klar auf die Behörde als Trägerin staatlichen Handelns gelegt. Diese Konstruktion stärkt zwar die Zurechenbarkeit von Diskriminierung im Rahmen öffentlicher Aufgaben und verhindert eine einseitige Individualisierung von Verantwortung. Gleichzeitig führt sie dazu, dass individuelles Verhalten einzelner Beschäftigter rechtlich in den Hintergrund tritt und stärker in den organisatorischen Verantwortungsbereich der jeweiligen Stelle eingebettet wird.

Diese Logik setzt sich auch bei den Regelungen zu Kenntnis und Verjährung fort. Maßgeblich ist nicht mehr die Kenntnis einzelner Personen, sondern die Kenntnis der „öffentlichen Stelle“ insgesamt. Wissen, das innerhalb der Organisation vorhanden ist, wird damit der gesamten Behörde zugerechnet.

In der Praxis kann dies dazu führen, dass Verjährungsfristen früher zu laufen beginnen, da interne Informationsflüsse oder bereits vorhandene Kenntnisse einzelner Organisationseinheiten rechtlich der gesamten Stelle zugerechnet werden. Dies erhöht die Anforderungen an eine funktionierende interne Kommunikation und Dokumentation, macht aber zugleich deutlich, dass es an klar strukturierten Verfahren innerhalb der Behörden fehlt, um mit dieser kollektiven Wissenszurechnung rechtssicher umzugehen.

Zu § 7 - Sachverhaltsaufklärung und Abhilfe

Sachverhaltsaufklärung

Der DGB NRW fordert, dass die Beschwerdestelle verpflichtet wird, den Sachverhalt nach Abschluss der Vorprüfung eigenständig, umfassend und von Amts wegen aufzuklären. Dies umfasst insbesondere die Anhörung der beteiligten Personen, die Befragung von Zeug*innen sowie die Auswertung aller relevanten Unterlagen und Erkenntnisquellen.

In der praktischen Wirkung bedeutet dies, dass die Verantwortung für die Sachverhaltsaufklärung in besonderem Maße bei der öffentlichen Stelle liegt. Beschäftigte sind nicht gehalten, komplexe interne Sachverhalte eigenständig aufzuklären oder die hierfür erforderlichen Informationen selbst zu beschaffen. Vielmehr ist die Verwaltung verpflichtet, aktiv und strukturiert zur vollständigen Aufklärung des Sachverhalts beizutragen.

Diese Ausgestaltung entspricht dem Grundsatz der Amtsermittlung im Verwaltungsverfahren. Sie trägt der strukturellen Informationsasymmetrie zwischen Beschäftigten und Dienststelle Rechnung und stellt sicher, dass die Durchsetzung von Rechten nicht an fehlenden Zugriffs- oder Ermittlungsmöglichkeiten der Beschäftigten scheitert.

Abhilfe

Der DGB NRW fordert, dass die Dienststellen ergänzend zu Abhilfe, Entschädigung und Schadensersatz an Betroffene, verpflichtet werden, wirksame interne Abhilfe-Maßnahmen zur Beendigung der festgestellten Diskriminierung zu ergreifen und deren Wiederholung zu verhindern.

In der Praxis bedeutet dies, dass das Verfahren nicht mit einer bloßen Feststellung endet, sondern konkrete Konsequenzen nach sich ziehen muss. Diese können organisatorischer, struktureller Natur sein, sofern sie geeignet und verhältnismäßig sind. Personalbezogene Konsequenzen sind aus unserer Sicht das letzte Mittel, und hier muss eine hohe Schwelle eingerichtet werden. Ziel ist es, Diskriminierung

nicht nur zu dokumentieren, sondern nachhaltig zu beseitigen. Damit wird der präventive Charakter des Verfahrens gestärkt.

§ 7 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.

Zu § 8 – Beweislast

Unabhängig von der Bewertung einzelner Regelungsgegenstände steht für den DGB NRW fest, dass die Wirksamkeit einer Beweislastregelung maßgeblich von einer hinreichend bestimmten Auslöseschwelle, einer nachvollziehbaren Verfahrensstruktur sowie einer rechtssicheren und praktikablen Anwendbarkeit im Verwaltungsvollzug abhängt, die auch für die betroffenen Personen nachvollziehbar und verständlich sein muss. Dabei ist sicherzustellen, dass die Regelung sowohl den Zugang zur Durchsetzung von Diskriminierungsschutz ermöglicht als auch im praktischen Vollzug handhabbar bleibt und keine unangemessenen Belastungs- oder Unsicherheitswirkungen für Beschäftigte im Verfahren erzeugt.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Ausgestaltung, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen der Beweislastverlagerung klar konturiert sein müssen und ihre Anwendung in ein Verfahren eingebettet werden sollte, das sowohl die Anforderungen effektiver Rechtsdurchsetzung als auch die Anforderungen an Rechtssicherheit, Verwaltungspraktikabilität und die Verfahrenssicherheit für die beteiligten Beschäftigten berücksichtigt.

Innerhalb des DGB NRW werden zur im Gesetzentwurf vorgesehenen Beweislastregelung zwei Bewertungen vorgenommen, die sich insbesondere aus der Betroffenen- und der Beschäftigtenperspektive ergeben.

Zustimmend bewertet wird der grundsätzliche Ansatz einer Beweiserleichterung im Sinne von § 22 AGG. Diese wird aus Betroffenenperspektive als geeignetes Instrument eingeordnet, um strukturelle Nachweisschwierigkeiten bei Diskriminierung zu berücksichtigen und den Zugang zur Rechtsdurchsetzung zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die Funktion der Beweislastverlagerung bei Vorliegen von konkreten Anhaltspunkten als sachgerecht beschrieben.

Ablehnend bewertet wird die konkrete Ausgestaltung der Regelung aus Beschäftigtenperspektive. Dies betrifft insbesondere die Reichweite der Beweislastverlagerung bei Vorliegen von „Indizien“, die fehlende weitere Konturierung dieses Begriffs sowie die daraus

resultierenden Anforderungen an die öffentliche Stelle im Hinblick auf den Nachweis des Nichtvorliegens eines Verstoßes. In diesem Zusammenhang werden sowohl Fragen der praktischen Umsetzbarkeit als auch mögliche Auswirkungen auf Dokumentations- und Verwaltungsaufwand sowie auf das dienstliche Handeln im Vollzug benannt.

Hinsichtlich der tatbestandlichen Anforderungen an die Begründung einer Beweisführung bestehen ebenfalls zwei unterschiedliche Positionen. Einerseits wird der Begriff „Indizien“ als unbestimmter Rechtsbegriff kritisiert, der einer weiteren Konkretisierung bedarf, um eine einheitliche Anwendung zu gewährleisten und für die beteiligten Personen hinreichend klar zu machen, welche Umstände im Verfahren vorgetragen werden können und müssen. Andererseits wird ebenfalls auf die fehlende gesetzliche Bestimmung des Begriffs hingewiesen und die Auffassung vertreten, dass die damit verbundene Ausgestaltung der Schwelle auch im Hinblick auf ihre praktische Handhabbarkeit kritisch zu bewerten sei. In diesem Zusammenhang wird auf die Vermutungsregelung des Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin § 7 als alternative Regelungsstruktur verwiesen, die über die „Glaubhaftmachung von Tatsachen“ und das Kriterium der überwiegenden Wahrscheinlichkeit eine stärker konkretisierte Ausgestaltung vorsieht.

Zu § 12 – Landesantidiskriminierungsstelle / Ombudsstelle

Einrichtung der Stellen

Die geplante Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle ist zu begrüßen und die formulierten Aufgaben sind sachgerecht.

Es handelt sich bei der Umsetzung um eine DGB-Forderung. Der DGB NRW fordert, dass im Gesetz zwei funktional klar voneinander getrennte, aber sich ergänzende Strukturen vorgesehen werden: Eine Ombudsstelle einerseits sowie eine unabhängige Landesantidiskriminierungsstelle andererseits.

Die Ombudsstelle unterliegt keinen Weisungen und dient als niedrigschwellige, vertrauliche Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene. Ihre Aufgabe besteht darin, Betroffene zu unterstützen, Orientierung im Verfahren zu geben und Beschwerden ggf. gütlich beizulegen. Die Anrufung der Ombudsstelle ist für Betroffene freiwillig. Die zuständige Beschwerdestelle soll Betroffene direkt nach Eingang der Beschwerde auf die Ombudsstelle und ihre Funktion hinweisen.

Demgegenüber ist die Landesantidiskriminierungsstelle als eigenständige, übergeordnete Institution auf Landesebene zu verorten. Ihre Funktion geht über die Einzelfallberatung hinaus und umfasst insbesondere die landesweite Koordination, Auswertung von

Berichtsdaten, fachliche Weiterentwicklung von Standards sowie die Beobachtung struktureller Diskriminierungsmuster im öffentlichen Dienst. Sie ist damit nicht Teil einzelner Dienststellen, sondern nimmt eine unabhängige, querschnittsbezogene Perspektive ein.

Die Handlungsmaxime dieser Zweiteilung liegt darin, operative Unterstützung und strukturelle Kontrolle voneinander zu trennen. Während die Ombudsstelle den unmittelbaren Zugang für Betroffene sicherstellt und als Anlaufstelle fungiert, schafft die Landesantidiskriminierungsstelle eine übergreifende Instanz, die Entwicklungen systematisch erfasst, bewertet und politisch sowie fachlich einordnet.

Beide Strukturen sind aus gewerkschaftlicher Sicht zwingend erforderlich, da sie unterschiedliche, aber komplementäre Funktionen erfüllen: Die Ombudsstelle gewährleistet Nähe, Vertrauen und Zugänglichkeit im Einzelfall, während die Landesantidiskriminierungsstelle Transparenz, Vergleichbarkeit und Steuerungsfähigkeit auf Systemebene sicherstellt. Nur im Zusammenspiel entsteht ein kohärentes System des Diskriminierungsschutzes, das sowohl individuelle Unterstützung als auch strukturelle Prävention wirksam abdeckt.

Eine reine Ombudsstruktur ohne übergeordnete Auswertungs- und Kontrollinstanz würde dazu führen, dass Erkenntnisse auf der Einzelfallebene verbleiben und strukturelle Probleme unzureichend sichtbar werden. Umgekehrt wäre eine zentrale Landesstelle ohne niedrigschwellige Anlaufpunkte für Betroffene im Alltag kaum erreichbar und würde ihre Schutzfunktion nicht entfalten können.

Anbindung und Berichtspflicht

Problematisch ist die organisatorische Anbindung der Landesantidiskriminierungsstelle an ein Ministerium. Eine nachgeordnete Stelle kann nicht die volle Unabhängigkeit als Prüfinstanz gewährleisten die notwendig ist, um das Vertrauen der Bürger*innen und der Beschäftigten zu sichern. Der DGB NRW spricht sich daher für eine rechtlich unabhängige oder weisungsfreie Struktur aus, analog zu den Gleichstellungs- oder Datenschutzbeauftragten. Dies würde die Unabhängigkeit stärken und den direkten Bezug zu den Bürger*innen sowie zum Landesgesetzgeber herstellen.

Der DGB NRW forderte ergänzend zu § 12 die Einführung gesetzlicher Berichtspflichten, die eine systematische Erhebung und Auswertung von Diskriminierungsfällen ermöglichen und deren Ergebnisse an eine zentrale, fachlich zuständige Stelle übermitteln.

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass öffentliche Stellen verpflichtet werden, Daten zu eingegangenen Beschwerden, deren Bearbeitungsstand, Verfahrensdauer, Ergebnissen sowie zu ergriffenen Maßnahmen strukturiert zu erfassen und in regelmäßigen Abständen aufzubereiten. Diese Berichte sind nicht nur intern zu

verwenden, sondern müssen an die zuständige Landesstelle übermittelt werden.

Adressat dieser Berichtspflichten ist die einzurichtende Landesantidiskriminierungsstelle. Sie übernimmt damit eine zentrale Funktion in der landesweiten Auswertung, Bündelung und Bewertung der gemeldeten Informationen. Nur durch diese zentrale Zusammenführung wird es möglich, diskriminierungsrelevante Entwicklungen über einzelne Dienststellen hinaus zu erkennen und strukturelle Problemlagen auf Landesebene sichtbar zu machen.

Ziel dieser Regelung ist es, Diskriminierung nicht ausschließlich im Einzelfall zu bearbeiten, sondern als gesamtorganisatorisches und gesellschaftliches Problem systematisch zu erfassen und zu analysieren. Die Landesantidiskriminierungsstelle erhält damit die notwendige Datenbasis, um Trends zu identifizieren, Handlungsempfehlungen abzuleiten und die Weiterentwicklung von Präventions- und Schutzmaßnahmen zu unterstützen.

Ohne eine solche zentrale Berichtsebene blieben Erkenntnisse fragmentiert und würden sich auf einzelne Behörden beschränken. Erst die Bündelung bei einer unabhängigen Landesstelle ermöglicht eine übergreifende Steuerungs- und Kontrollfunktion im Sinne eines effektiven und kohärenten Diskriminierungsschutzes im gesamten öffentlichen Dienst.

Zugang

Wir fordern eine Konkretisierung im Gesetz, wonach alle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene barrierefrei und bei Bedarf mehrsprachig ausgestaltet werden müssen.

Zu § 11 – Fortbildung

Der DGB NRW fordert ergänzend zu § 11, dass gesetzlich verpflichtende und regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Diskriminierungsschutz für alle relevanten Beschäftigtengruppen vorgesehen werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass Führungskräfte und Mitarbeitende regelmäßig geschult werden müssen, um Diskriminierung zu erkennen, zu vermeiden und angemessen darauf zu reagieren. Fortbildung ist dabei nicht als einmalige Maßnahme zu verstehen, sondern als kontinuierlicher Bestandteil organisatorischer Entwicklung.

Ziel ist es, präventiv zu wirken und strukturelle Diskriminierung bereits im Entstehen zu verhindern. Ohne entsprechende Qualifizierung besteht die Gefahr, dass Verfahren zwar existieren, aber nicht sachgerecht angewendet werden. Generell ist zu kritisieren, dass für die

Präventionsmaßnahmen keine nennenswerten finanziellen und personellen Ressourcen vorgesehen sind.

Zu § 13 – Evaluation

Der DGB NRW fordert ergänzend zu § 13, dass das Gesetz eine verbindliche Evaluationsklausel enthält, die eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der Regelungen vorsieht.

In der Praxis bedeutet dies, dass in vordefinierten Zeitabständen überprüft wird, ob die vorgesehenen Verfahren tatsächlich funktionieren, ob sie von Beschäftigten genutzt werden und ob sie ihre Ziele erreichen. Auf Basis dieser Evaluation müssen gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Einbeziehung der Personalvertretungen, wegen der tatsächlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Ziel ist es, ein lernfähiges System zu etablieren, das auf Erfahrungen reagiert und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Ohne Evaluation besteht die Gefahr, dass Regelungen formal bestehen bleiben, aber ihre tatsächliche Wirkung nicht entfalten.

Der bisherige Wortlaut ist daher 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.

Weitere Forderungen aus der Beschäftigtenperspektive

Weitere Forderungen ergeben sich für den DGB NRW vor allem aus der Perspektive der Beschäftigten. Obgleich in dem Gesetzentwurf die Verantwortlichkeit bei den öffentlichen Stellen gesehen wird, kann die Bearbeitung von Beschwerden nach § 4 Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

Dokumentation und Personalakten

Der DGB NRW fordert eine restriktive und klar geregelte Handhabung von Dokumentationen im Zusammenhang mit Diskriminierungsbeschwerden, die sich auf Personalakten von Beschäftigten auswirken können.

Konkret müssen gesetzliche Regelungen sicherstellen, dass ggf. Einträge in Personalakten nur unter eng definierten Voraussetzungen erfolgen dürfen und unbegründete oder widerlegte Vorwürfe konsequent zu löschen sind. Zudem ist sicherzustellen, dass der Zugriff auf entsprechende Informationen begrenzt und zweckgebunden erfolgt.

In der Praxis soll damit verhindert werden, dass Beschwerden langfristige negative Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Beschäftigten haben. Dokumentation darf ausschließlich der sachgerechten Verfahrensbearbeitung dienen und nicht zu einer dauerhaften Belastung werden.

Es ist sicherzustellen, dass die Bearbeitung von Beschwerden in den Dienststellen nicht durch Führungskräfte vorgenommen werden, die unmittelbar beteiligte Beschäftigte beurteilen, verantwortlich sind für Personalmaßnahmen oder Karriereentscheidungen.
Die örtlichen Personalvertretungen sind in die Bearbeitung von Beschwerden in jedem Fall mit einzubeziehen, wenn aus der Beschwerde hervorgeht, dass konkrete Beschäftigte an dem Sachverhalt beteiligt sind. Diesbezügliche Dienstvereinbarungen sind zu treffen.

Trennung interner und gerichtlicher Verfahren

Es ist davon auszugehen, dass es zu gerichtlichen Verfahren kommen wird. DGB NRW fordert, dass gesetzlich eindeutig geregelt wird, dass interne Beschwerdeverfahren unabhängig von etwaigen gerichtlichen Verfahren geführt werden. Die parallele Durchführung beider Verfahren darf nicht zu rechtlichen oder tatsächlichen Nachteilen für Beschäftigte führen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Beschäftigte, die als Beteiligte oder Zeug*innen in gerichtlichen Verfahren auftreten, nicht in einen Konflikt zwischen dienstlichen Pflichten und ihrer Mitwirkung an der gerichtlichen Aufklärung geraten dürfen. Ihre Mitwirkung erfolgt im Rahmen ihrer rechtlichen Stellung und ist dienstlich zu respektieren.

Ziel dieser Regelung ist es sicherzustellen, dass Beschäftigte ohne Angst vor dienstrechtlichen Konsequenzen an der Aufklärung von Sachverhalten mitwirken können. Gleichzeitig wird verhindert, dass interne Verfahren ausgesetzt oder verzögert werden, nur weil ein paralleles Gerichtsverfahren anhängig ist. Beide Verfahren verfolgen unterschiedliche Funktionen und müssen daher unabhängig voneinander bestehen können.

Beteiligung der Beschäftigten an Verfahren

Der DGB NRW fordert, dass Beschäftigten im Rahmen von Diskriminierungsverfahren umfassende subjektive Verfahrensrechte gesetzlich garantiert werden. Diese Rechte müssen ausdrücklich normiert und praktisch durchsetzbar sein.

In der konkreten Ausgestaltung bedeutet dies, dass Beschäftigte frei entscheiden können, ob und in welchem Umfang sie am Verfahren teilnehmen. Sie dürfen insbesondere nicht zur Mitwirkung gezwungen werden, wenn sie sich dadurch selbst belasten könnten. Ebenso muss ihnen das Recht zustehen, jederzeit eine Aussage zu verweigern, soweit dies rechtlich zulässig ist.

Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass Beschäftigte sich durch Dritte begleiten oder vertreten lassen können. Dies umfasst insbesondere die Unterstützung durch Gewerkschaften oder rechtlichen Beistand. Diese Unterstützung ist nicht als Ausnahme, sondern als regulärer Bestandteil eines fairen Verfahrens anzusehen. Es sollte aufgenommen werden, dass gewerkschaftlicher Beistand analog der Regelung in disziplinarrechtlichen Verfahren nach § 25 Abs. 2 FrUrlV freizustellen ist.

Ziel dieser Regelung ist es, die strukturelle Asymmetrie zwischen Beschäftigten und Verwaltung auszugleichen und sicherzustellen, dass Betroffene nicht isoliert oder ohne Unterstützung in Verfahren eingebunden sind.

Datenschutz

Der DGB NRW fordert eine strenge gesetzliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von Diskriminierungsverfahren.

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass sämtliche im Verfahren erhobenen oder verarbeiteten Daten ausschließlich zweckgebunden verwendet werden dürfen. Zugriff auf diese Daten darf nur Personen gewährt werden, die unmittelbar mit der Durchführung des Verfahrens betraut sind.

Darüber hinaus müssen klare Vorgaben zur Vertraulichkeit bestehen die sicherstellen, dass Informationen über Beschwerden nicht unkontrolliert weitergegeben werden. Dies umfasst sowohl interne als auch externe Weitergaben.

Der Schutz personenbezogener Daten ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein zentraler Bestandteil des Diskriminierungsschutzes, da nur bei gesichertem Datenschutz Beschäftigte bereit sind, Diskriminierung überhaupt zu melden. Ohne Vertraulichkeit besteht die Gefahr von Abschreckungseffekten und Repression.

Regressverfahren

Der DGB NRW fordert, dass gesetzlich klar begrenzt wird, unter welchen Voraussetzungen ein Rückgriff gegen Beschäftigte möglich ist. Ein Regress darf ausschließlich bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten in Betracht kommen und erst nach Abschluss des Diskriminierungsverfahrens eingeleitet werden.

In der praktischen Wirkung bedeutet dies, dass Beschäftigte nicht für einfache Fehler oder fahrlässiges Verhalten haftbar gemacht werden dürfen. Die Schwelle für eine persönliche Inanspruchnahme muss bewusst hoch angesetzt werden, um eine Überlastung oder Verunsicherung der Beschäftigten zu vermeiden.

Ziel dieser Regelung ist es, sicherzustellen, dass Beschäftigte ohne Angst vor persönlichen, finanziellen Konsequenzen an Verfahren mitwirken können. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Entscheidungen defensiv getroffen oder Verfahren vermieden werden.

Der DGB NRW fordert, dass auch im Rahmen von Regressverfahren umfassende Verfahrensrechte gesetzlich garantiert werden. Dazu gehören insbesondere das Recht auf Anhörung sowie das Recht, sich durch eine Person des Vertrauens oder einen rechtlichen Beistand unterstützen zu lassen.

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass Beschäftigte nicht ohne Beteiligung in haftungsrelevante Entscheidungen einbezogen werden dürfen. Sie müssen die Möglichkeit haben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und sich gegen diese zu verteidigen.

Ziel ist es, sicherzustellen, dass auch in haftungsrechtlichen Konstellationen rechtsstaatliche Grundprinzipien eingehalten werden und Beschäftigte nicht schutzlos gestellt sind.

Informationspflichten

Der DGB NRW fordert, dass öffentliche Stellen gesetzlich verpflichtet werden, Beschäftigte aktiv, regelmäßig und verständlich über ihre Rechte, Verfahren und Schutzmöglichkeiten zu informieren.

In der Praxis bedeutet dies, dass Informationen nicht nur passiv bereitgestellt werden dürfen, sondern proaktiv kommuniziert werden müssen. Beschäftigte müssen wissen, welche Rechte sie haben, wie sie diese geltend machen können und an welche Stellen sie sich wenden können.

Diese Informationspflicht ist ein zentraler Bestandteil eines funktionierenden Systems, da Rechte nur dann wirksam sind, wenn sie bekannt und zugänglich sind. Unzureichende Information führt faktisch zu einem Ausschluss von Rechtsschutz.

Beratungsstelle

Der DGB NRW fordert die Einrichtung einer unabhängigen, weisungsfreien, vertraulichen und kostenfreien Beratungsstelle für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

In der praktischen Wirkung soll diese Stelle als niedrigschwellige Anlaufstelle außerhalb der unmittelbaren dienstlichen Hierarchie dienen. Beschäftigte müssen sich dort beraten lassen können, ohne befürchten zu müssen, dass ihre Anfrage innerhalb der eigenen Organisation bekannt wird.

Ziel ist es, ein vertrauenswürdiges Umfeld zu schaffen, in dem Beschäftigte ihre Situation offen schildern können. Eine unabhängige Beratung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Diskriminierung frühzeitig erkannt und adressiert wird, bevor sie eskaliert oder sich verfestigt.

Verbandsklagerecht

Im aktuellen Entwurf des LADG NRW ist kein Verbandsklagerecht vorgesehen, was in der Debatte um eine Reform des AGG als zurückhaltender Schritt bewertet werden kann. Als möglicher Ausweg käme zwar § 10 LADG NRW in Betracht, dieser liegt jedoch außerhalb der gerichtlichen Zuständigkeit. Gewerkschaften sind nach § 52 AO nicht als gemeinnützig anerkannt und können daher weder die Unterstützung nach § 9 noch das Beanstandungsrecht nach § 10 LADG NRW in Anspruch nehmen.

Kommunale Öffnung

Der Gesetzentwurf beschränkt seinen Geltungsbereich auf das unmittelbare Handeln des Landes und lässt die kommunale Ebene unberücksichtigt. Vor dem Hintergrund, dass ein erheblicher Teil öffentlichen Handelns auf kommunaler Ebene erfolgt, wird angeregt, eine Öffnungsklausel vorzusehen, die es Kommunen ermöglicht, die Regelungen des LADG im Rahmen ihrer Satzungshoheit zu übernehmen. Auf diese Weise könnten bestehende Schutzlücken geschlossen und ein kohärenter Diskriminierungsschutz über alle Ebenen staatlichen Handelns hinweg gefördert werden.