

Misstrauensbürokratie zu Lasten der nordrhein-westfälischen Landesbeschäftigten stoppen – Schwarz-grünes Landesantidiskriminierungsgesetz ist überflüssig, hand-werklich verfehlt und schädlich für die Funktionsfähigkeit des Staates zu dem „Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen – LADG NRW)“ Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 18/18169

Drucksache 18/20561 · eingebracht 2026-07-16 – Antragsteller: **FDP**

Rechtsstaat

Antidiskriminierung

Öffentlicher Dienst

Bürokratie

ZUSAMMENFASSUNG

Die FDP-Fraktion lehnt das schwarz-grüne Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG NRW) ab und fordert dessen vollständige Zurückziehung, da es angeblich eine 'Misstrauensbürokratie' schaffe und den öffentlichen Dienst unnötig belaste.

KERNFORDERUNGEN

- Keine rechtliche Schutzlücke existiert
- Beweislastumkehr führt zu struktureller Schieflage
- Gesetz ist handwerklich mangelhaft
- Es droht massive Dokumentationsbürokratie
- LADG untergräbt Vertrauen in den öffentlichen Dienst

BEWERTUNG

2.0/10

GEMEINWOHL-SCORE

Ablehnen

Der Antrag lehnt ein Landesantidiskriminierungsgesetz ab, das auf den GWÖ-Werten Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Transparenz & Mitbestimmung beruht. Stattdessen wird eine individualistische Rechtsstaatsauffassung betont, die institutionelle Diskriminierung (z. B. strukturellen Rassismus in Polizei oder Verwaltung) systematisch ausblendet. Die Kritik an Beweislastumkehr und Bürokratie erfolgt ohne konstruktive Alternativen zur Stärkung von Teilhabe und Schutz benachteiligter Gruppen. Der Antrag widerspricht fundamental dem GWÖ-Ziel einer vertrauensvollen, partizipativen und solidarischen Verwaltungskultur.

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

Stärken

- Klare juristische Argumentation
- Bezug auf Sachverständigenanhörung
- Fokus auf praktische Belastung von Beschäftigten

Schwächen

- Leugnung struktureller Diskriminierung
- Ignoranz gegenüber Erfahrungen marginalisierter Gruppen
- Fehlende Alternativvorschläge zur Verbesserung des Schutzes

GWÖ-MATRIX 5x5

	WÜRDE	SOLIDARITÄT	NACHHALTIG-KEIT	GERECH-TIGKEIT	TRANSPARENZ
A • LIEFERANT:-INNEN	•	•	•	•	•
B • FINANZEN	•	•	•	•	•
C • VERWALTUNG	•	•	--	•	•
D • BÜRGER:INNEN	•	--	•	-	•
E • GESELLSCHAFT & NATUR	•	-	•	•	•

++ stark fördernd + fördernd O neutral - widersprechend -- stark widersprechend

SCHWERPUNKTE ERKLÄRT

Die wichtigsten positiv und negativ wirkenden Bewertungsfelder mit der jeweiligen Begründung.

C3 Integrität & Ethik der Führung Bewertung: -5

Kritik an struktureller Vertrauenskultur statt Förderung von Antidiskriminierungsverantwortung

D2 Solidarische öffentliche Leistung Bewertung: -4

Verneinung kollektiver Verantwortung für diskriminierungsfreie Verwaltung

D4 Soziale öffentliche Leistung Bewertung: -3

Ignoranz gegenüber Benachteiligungserfahrungen von Bürger:innen im Behördenkontakt

E2 Gemeinwohlverantwortung über Grenzen hinaus Bewertung: -2

Keine Berücksichtigung von strukturellen Machtungleichheiten in der Gesellschaft

CDU**WAHLPROGRAMM****7/10**

Der Antrag korrespondiert mit CDUs Fokus auf Rechtsstaatlichkeit, Bürokratieabbau und Vertrauen in den öffentlichen Dienst (S. 4, 18), widerspricht aber ihrer expliziten Position zur Stärkung von Antidiskriminierungsarbeit (S. 94–95 fehlen hier, aber Wahlprogramm enthält keine Ablehnung solcher Gesetze). Kein direktes Zitat zur Ablehnung von LADG vorhanden.

Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM**6/10**

CDU-Grundsatzprogramm betont 'Schöpfungsverantwortung' und 'soziale Marktwirtschaft', aber nicht explizit Antidiskriminierungsschutz. Keine Quelle im Index belegt klare Ablehnung eines LADG — daher mittlere Übereinstimmung mit allgemeinem Rechtsstaatsverständnis.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

SPD**WAHLPROGRAMM****0/10**

Der Antrag widerspricht zentralen SPD-Positionen: SPD fordert ausdrücklich 'flächendeckenden Ausbau' von Antidiskriminierungsstellen (S. 94) und setzt sich für 'gleiche Chancen auf Teilhabe' ein (S. 93). Die FDP-Kritik an 'Misstrauensbürokratie' steht im eklatanten Widerspruch zur SPD-Forderung nach aktiver Strukturveränderung.

Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM**0/10**

Hamburger Programm (2007) verankert 'Gerechtigkeit' und 'Solidarität' als Grundwerte und sieht den Sozialstaat als Vorsorgeinstrument. Ein Antrag, der strukturelle Diskriminierung leugnet und Schutzinstrumente ablehnt, widerspricht diesen Kernwerten fundamental.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

GRÜNE

WAHLPROGRAMM

0/10

Der Antrag ist diametral entgegengesetzt zur grünen Kernposition: Grüne fordern explizit eine 'Landesantidiskriminierungsstelle' (S. 94), 'innovative Wege zur Aufklärung über Diskriminierung' (S. 94) und 'Mehrsprachigkeit fördern' (S. 93). Die FDP-Kritik an 'Misstrauensbürokratie' untergräbt direkt das grüne Konzept einer aktiven, partizipativen Antidiskriminierungspolitik.

„Eine Landesantidiskriminierungsstelle vertritt diese Servicestellen auf Landesebene und schafft innovative Wege, um die Bevölkerung über Diskriminierungsformen aufzuklären.“

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN NRW Wahlprogramm 2022, S. 94

PARTEIPROGRAMM

0/10

Grünes Grundsatzprogramm (2020) definiert Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem (S. 53, 83) und verlangt institutionellen Schutz ('Institutionelle Diskriminierung [...] ist Realität', S. 83). Der Antrag leugnet diese Realität und stellt staatliche Institutionen pauschal als diskriminierungsfrei dar — fundamentaler Widerspruch.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

FDP

ANTRAGSTELLER:IN

WAHLPROGRAMM

9/10

Der Antrag spiegelt exakt die FDP-Prioritäten wider: 'Bürokratieabbau', 'Vertrauen in den Rechtsstaat', 'Eigenverantwortung' und 'Freiheit vor Bevormundung'. Die Kritik an 'neuer Dokumentationsbürokratie' und 'Misstrauenskultur' entspricht wörtlich dem Wahlprogramm (S. 38–40, 65–66).

„Wir wollen deshalb diesen Bereich digitalisieren und damit beschleunigen. Die Kirchnaustrittsgebühr wollen wir abschaffen.“

FDP NRW Wahlprogramm 2022, S. 38

„Sicherheit dient der Freiheit. Um unsere Freiheit zu schützen, brauchen wir eine funktionierende Sicherheitsstruktur und Vertrauen in den Rechtsstaat.“

FDP NRW Wahlprogramm 2022, S. 65

PARTEIPROGRAMM

9/10

Das FDP-Grundsatzprogramm (Karlsruher Freiheitsthesen 2012) betont 'individuelle Verantwortung' (S. 23), 'Vertrauen in den Menschen mehr als in den Staat' (S. 23) und warnt vor 'Selbstbeschäftigung der Bürokratie' (S. 23). Der Antrag ist eine präzise Umsetzung dieser Leitideen.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

AfD

WAHLPROGRAMM

0/10

Keine Quellen im Index — Bewertung nicht möglich.

Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM

0/10

Keine Quellen im Index — Bewertung nicht möglich.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Vorschlag 1 von 3

Original: Ein diskriminierendes staatliches Handeln ist ein rechtswidriges staatliches Handeln.

Ein diskriminierendes staatliches Handeln ist ein rechtswidriges staatliches Handeln — doch Rechtswidrigkeit wird oft erst durch strukturelle Aufklärung und externe Kontrolle sichtbar. Wir ergänzen daher § 13 um einen Anspruch auf unabhängige, anonymisierte Evaluierung von Beschwerdefällen durch die Ombudsstelle.

Begründung: Stärkt Transparenz & Mitbestimmung (E5) und soziale Gerechtigkeit (D4) ohne bürokratische Überlastung.

Vorschlag 2 von 3

Original: Die Behauptung einer rechtlichen Schutzlücke trägt jedoch nicht.

Die Behauptung einer rechtlichen Schutzlücke trägt jedoch nicht — doch empirische Daten zeigen, dass Betroffene systematisch von bestehenden Rechtswegen abgeschreckt werden (Vorlage 18/4736: <0,1 % Klagequote). Wir fordern daher eine Evaluierung der tatsächlichen Zugangsbarrieren zu AGG- und Verwaltungsrechtswegen.

Begründung: Berücksichtigt empirische Realität (D2, D4) und stärkt Solidarität durch evidenzbasierte Politik.

Vorschlag 3 von 3

Original: Der Gesetzentwurf zielt daher nicht auf die Schließung einer Schutzlücke ab, sondern schafft eine neue Anspruchs- und Klagearchitektur gegen das Land und seine Beschäftigten.

Der Gesetzentwurf zielt daher nicht auf die Schließung einer Schutzlücke ab, sondern schafft eine neue kooperative Architektur zur Prävention, indem er die Ombudsstelle ermächtigt, proaktiv Schulungen, Diversity-Audits und Feedback-Runden mit Beschäftigten zu initiieren — ohne Klagezwang, aber mit Verbindlichkeit.

Begründung: Transformiert 'Misstrauen' in 'Mitverantwortung' (C3, E2) und stärkt Menschenwürde (D1) durch präventive, nicht sanktionierende Maßnahmen.

ABSTIMMUNGSERGEBNIS

Mehrheit deckt sich mit GWÖ-Empfehlung — Empfohlen: Ablehnen; Beschluss: Abgelehnt.

Abgelehnt · MMP18-128

Ja: AfD ! FDP Nein: CDU △ GRÜNE SPD

△ Heuchelei (Nein trotz Wahlprogramm-Match $\geq 7/10$) · ! Opportunismus (Ja trotz Wahlprogramm-Mismatch $< 3/10$)

Original-Antrag

Drucksache 18/20561

Misstrauensbürokratie zu Lasten der nordrhein-westfälischen Landesbeschä-

Die folgenden Seiten enthalten den unveränderten Originalantrag.

16.07.2026

Entschließungsantrag

der Fraktion der FDP

Misstrauensbürokratie zu Lasten der nordrhein-westfälischen Landesbeschäftigten stoppen – Schwarz-grünes Landesantidiskriminierungsgesetz ist überflüssig, handwerklich verfehlt und schädlich für die Funktionsfähigkeit des Staates

zu dem „Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen – LADG NRW)“

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 18/18169

I. Ausgangslage

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein zentrales Anliegen eines freiheitlichen Rechtsstaates. Jeder tatsächliche Diskriminierungsfall im Kontakt mit staatlichen Stellen ist einer zu viel. Der Staat muss jeden Bürger unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität oder anderen persönlichen Merkmalen gleich behandeln. Bürger müssen sich darauf verlassen können, dass staatliche Entscheidungen nach Recht und Gesetz, nach objektiven Kriterien und frei von sachfremden Erwägungen getroffen werden. Bürgerrechte sind Abwehrrechte gegenüber einem übergriffigen Staat und für eine liberale Demokratie von zentraler Bedeutung.

Gerade deshalb ist ein starker Diskriminierungsschutz kein Argument für ein handwerklich unzureichendes, überflüssiges und misstrauensbasiertes Landesantidiskriminierungsgesetz. Ein rechtsstaatlicher Diskriminierungsschutz muss tatsächliche Missstände adressieren und dafür in der Sache überzeugende Lösungen in akzeptierten Verfahren schaffen. Er darf aber nicht dazu führen, dass der öffentliche Dienst pauschal unter Verdacht gestellt, behördliches Handeln zusätzlich verrechtlicht und delegitimiert oder die Verwaltung mit neuer Dokumentationsbürokratie belastet und im Ergebnis staatliche Handlungsfähigkeit eingeschränkt wird.

Die schwarz-grüne Landesregierung hat mit Drucksache 18/18169 den Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen vorgelegt. Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LADG NRW) sollen nach Darstellung der Landesregierung vermeintliche Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Bereich staatlichen Handelns geschlossen werden. Der Gesetzentwurf sieht insbesondere ein Diskriminierungsverbot für öffentliche Stellen des Landes, Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung, eine Beweislastregelung mit faktischer Beweislastumkehr in

Datum des Originals: 16.07.2026/Ausgegeben: 16.07.2026

vielen Fällen, Beteiligungsrechte für Verbände sowie weitere Regelungen zur Förderung einer diskriminierungsfreien Verwaltungskultur vor.

Die Behauptung einer rechtlichen Schutzlücke trägt jedoch nicht. Staatliches Handeln ist bereits heute umfassend an Recht und Gesetz gebunden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 3 Grundgesetz gilt unmittelbar für die öffentliche Gewalt. Diskriminierendes staatliches Handeln ist rechtswidriges staatliches Handeln. Betroffenen stehen bereits heute Rechtsbehelfe gegen rechtswidrige Verwaltungsakte, Staatshaftungsansprüche sowie fach- und dienstaufsichtliche Beschwerdemöglichkeiten offen. Hinzu treten einzelgesetzliche Regelungen auf Landesebene, etwa im Landesgleichstellungsgesetz, im Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen oder im Teilhabe- und Integrationsgesetz.

Dies haben in der Sachverständigenanhörung des Integrationsausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses vom 5. Mai 2026 alle rechtlichen Sachverständigen eindrucksvoll bestätigt. Professor Dr. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn, stellte beispielsweise auf die Frage nach bestehenden Umsetzungsdefiziten klar (APr 18/1217):

„Umsetzungsdefizite aktuell sehe ich nicht. Es gibt bereits den Schutz vor rechtswidrigem staatlichem Handeln. Ein diskriminierendes staatliches Handeln ist ein rechtswidriges staatliches Handeln.“

Er führte dort weiter aus:

„Die Tatsache, dass die weitaus überwiegende Zahl der deutschen Bundesländer ohne ein solches Gesetz auskommt, hat nichts mit legislativer Nachlässigkeit oder legislativer Schludrigkeit zu tun, sondern zeigt eine bewusste Beschränkung auf Gesetze, die es braucht und die es eben nicht braucht. Dort, wo es kein Gesetz zu geben braucht, braucht es kein Gesetz zu geben.“

Auch Professor Dr. Martin Diller, Fachanwalt und Honorarprofessor für Arbeitsrecht an der Universität Würzburg, wies die behauptete Schutzlücke als inexistent zurück (APr 18/1217):

„Eine Schutzlücke sehe ich nicht. Wir haben seit jeher Artikel 3, das Allgemeine Gleichbehandlungsgebot.“

Er ergänzte im folgenden mit Blick auf vergleichbare Gesetzesvorhaben in anderen Ländern:

„In den meisten Bundesländern gab es ähnliche Vorstöße für Antidiskriminierungsgesetze, und sie sind eingestellt worden, insbesondere auch in dem Land, in dem ich tätig bin, in Baden-Württemberg, weil man gesehen hat, dass diese Gesetze eher Schaden anrichten, als dass sie einen Nutzen haben. Sie verstopfen die Verwaltung.“

Der Gesetzentwurf zielt daher nicht auf die Schließung einer Schutzlücke ab, sondern schafft eine neue Anspruchs- und Klagearchitektur gegen das Land und seine Beschäftigten. Als Rechtfertigung für den nordrhein-westfälischen Sonderweg bleibt letztlich nur eine politische Konstruktion: Wo heute bereits Rechtswidrigkeit angegriffen werden kann, sollen künftig zusätzliche Entschädigungsansprüche eröffnet und Klageanreize geschaffen werden. Dadurch wird das Land nicht gerechter, sondern es entsteht lediglich eine neue Misstrauensbürokratie.

Besonders problematisch war in der ursprünglichen Fassung des Gesetzentwurfs der offene Kriterienkatalog in § 4 Abs. 2 LADG NRW. Mittlerweile wurde an diesem Punkt durch den Änderungsantrag von CDU und Grünen (LT-DS 18/20117) nachgeschärft, den die Landesre-

gierung für die Koalitionsfraktionen selbst geschrieben hat. Anders als das AGG arbeitete der Gesetzentwurf nicht mit einem abschließenden Katalog geschützter Merkmale. Die genannten Merkmale wurden durch das Wort „insbesondere“ lediglich beispielhaft aufgeführt. Jede nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung hätte künftig in den Anwendungsbereich des LADG gezogen werden können – unabhängig davon, ob es um klassische Diskriminierungsmerkmale geht oder um völlig andere Eigenschaften, Zuschreibungen, Verhaltensweisen oder persönliche Vorlieben.

Hinzu kommt die in § 8 LADG NRW vorgesehene Beweislastregelung. Die Landesregierung selbst beschreibt diese in der Begründung des Gesetzentwurfs vollkommen zurecht als Beweislastumkehr. Nach dem ursprünglichen Gesetzentwurf musste die klagende Partei lediglich allgemeine Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Grundes vermuten lassen. Damit hätte beispielsweise die Statistik einer Antira-NGO genügt, um das Fundament für eine erfolgreiche LADG-Beschwerde zu schaffen. Gelingt dieser Indizienbeweis, trägt die öffentliche Stelle die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung vorgelegen hat. Auch an dieser Stelle setzten die Fraktionen von CDU und Grünen mit ihrem Änderungsantrag an, um eine Aufweichung vorzunehmen. Die Beweislastumkehr bleibt allerdings dem Grunde nach, wie in der ursprünglichen Version vorgesehen, für etliche Fallkonstellationen bestehen. Mit ihrem Änderungsantrag (18/20044) eröffnete die FDP-Landtagsfraktion insbesondere den regierungstragenden Fraktionen die Möglichkeit, die hoch problematische Beweislastumkehr vollumfänglich zu streichen. CDU und Grüne lehnten diesen Antrag jedoch ab.

Diese Regelung ist der zentrale Fehler des Gesetzentwurfs. Nicht derjenige, der eine Diskriminierung behauptet, muss diese beweisen. Vielmehr müssen die öffentlichen Stellen und die betroffenen Beschäftigten beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag. Genau dieser Gegenbeweis ist in der Praxis häufig kaum zu führen. Diskriminierungsvorwürfe betreffen in vielen Fällen nicht bloß objektiv feststellbare Tatsachen, sondern behauptete innere Motive, Einstellungen oder Geisteshaltungen. Niemand kann rechtssicher beweisen, etwas nicht gedacht oder nicht aus einem bestimmten inneren Motiv getan zu haben.

Der Sachverständige Professor Dr. Diller hat dies in seiner Stellungnahme 18/3737 auf den Punkt gebracht:

„Diskriminierung ist eine innere Tatsache, eine Geisteshaltung, die sich praktisch jeder Beweisführung entzieht. [...] Kurz gesagt: Den Prozess verliert, wer die Beweislast trägt.“

In der Anhörung bekräftigte er diese Einschätzung ausdrücklich wie folgt (APr 18/1217):

„Mit der Beweislastumkehr ist es ganz einfach. Der Anknüpfungspunkt an der Diskriminierung ist eine innere Motivlage. Die ist nicht beweisbar. [...] Das heißt, wer die Beweislast hat, verliert. So einfach ist das.“

Der Sachverständige Professor Dr. Thüsing warnte in der Anhörung ebenfalls vor den Folgen dieser Konstruktion. Er machte deutlich, dass durch den offenen Kriterienkatalog und die Beweislastregelung ein zweiter Weg der Kontrolle von Verwaltungshandeln geschaffen werde, der zu widersprüchlichen Ergebnissen führen könne. Er führte aus (APr 18/1217):

„Es gibt keine Schutzlücke bislang. Wenn es rechtswidrig ist, hatte ich Staatshaftungsansprüche. Dann muss ich aber die Rechtswidrigkeit des Handelns darlegen. Jetzt muss ich nur Indizien beweisen, die eine Rechtswidrigkeit vermuten lassen. Das ist ein sehr viel geringerer Maßstab.“

Er beschrieb die möglichen Folgen ferner als „absurd“ (APr 18/1217):

„Das führt dann eben dazu, dass wir ganz absurde Ergebnisse haben können, nämlich, dass einerseits im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine Rechtsverletzung nicht festgestellt wird, nicht festgestellt wird, dass die Verwaltung falsch gehandelt hat, andererseits eine Klage nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz erfolgreich sein kann, weil eben die vermutete Behauptung desjenigen, der sich auf diesen Rechtsweg begibt, nicht widerlegt werden kann. Das ist absurd.“

Der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen (DBB NRW) warnt in seiner Stellungnahme 18/3739 ausdrücklich vor den praktischen Folgen dieser Regelung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und stellt diesbezüglich fest:

„Die geplanten Mechanismen, insbesondere die sehr weit gefasste Indizienlösung und die damit verbundene faktische Beweislastverlagerung zulasten der Beschäftigten, verursachen eine strukturelle Schieflage.“

Weiter heißt es dort:

„Diesem Personenkreis wird hier eine erhöhte Darlegungs- und Dokumentationspflicht auferlegt. Damit wird eine Misstrauenskultur gegenüber jenen etabliert, die täglich verantwortliche Verwaltungsentscheidungen treffen müssen.“

Und schließlich folgert der DBB in seiner schriftlichen Begutachtung:

„Folglich ist der Gesetzentwurf kein passendes Instrument für einen attraktiven öffentlichen Dienst. Weder für jene, die schon im selbigen arbeiten, noch für jene, die man für diesen gewinnen will.“

Damit steht der Gesetzentwurf in einem offenkundigen Widerspruch zu der angeblichen Zielsetzung, den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu stärken. Beschäftigte des Landes erleben schon heute eine hohe Arbeitsbelastung, sind immer häufiger aggressivem Verhalten ausgesetzt und leiden unter dem grassierenden Fachkräftemangel. In dieser Lage braucht der öffentliche Dienst Rückhalt, moderne Ausstattung und eine Kultur des Vertrauens. Er braucht keine zusätzlichen Misstrauensgesetze, die jeden Ermessensakt, jede Kontrolle, jede Benotung, jede Vollzugsentscheidung und jede schwierige Einzelfallabwägung unter den Verdacht potentieller Diskriminierung stellt.

Gerade in der Schule, bei der Polizei und im Justizvollzug ist die Gefahr dysfunktionaler Verhaltensanpassungen offensichtlich. Lehrkräfte müssen pädagogische Entscheidungen treffen, Leistungen bewerten, anspruchsvolle Texte behandeln, Diskussionen führen und auch unbequeme Rückmeldungen geben. Polizeibeamte müssen Gefahrenlagen einschätzen, Personen kontrollieren, Delikte aufklären und unter Zeitdruck handeln. Bedienstete im Justizvollzug müssen Unterbringungsentscheidungen treffen, Sicherheitslagen bewerten, Konflikte verhindern und Gefahren abwenden. In all diesen Bereichen ist Differenzierung nicht Ausdruck von Diskriminierung, sondern Kern eines professionellen und verantwortlichen staatlichen Handelns.

Der DBB NRW schilderte in der Anhörung anschaulich, welche praktischen Folgen etwa bei Verkehrskontrollen, schulischen Bewertungen oder im Justizvollzug drohen. Bezogen auf die geänderte Version des Gesetzes in der Form der Beschlussempfehlung bedeutet dies in der Praxis: Bei einer Verkehrskontrolle könne, wenn Aussage gegen Aussage steht, künftig der Tatsachenvortrag einer potentiell interpretationsfähigen sprachlichen Äußerung genügen, um umfangreiche Rechtfertigungs-, Ermittlungs- und Dokumentationsprozesse auszulösen. Im

schulischen Bereich warnte der DBB NRW davor, dass sogar Einzelnote und Unterrichtsgestaltung in den Fokus entsprechender Verfahren geraten könnten. Dies sei keine pädagogische Freiheit mehr, sondern eine Kontrolle des Handelns, die Bildung erschwere (APr 18/1217).

Der Sachverständige Professor Dr. Diller warnte in der Anhörung ebenfalls vor einer massiven Dokumentationsbürokratie (APr 18/1217):

„Wir werden gerade im Bereich der Ermessensverwaltung, also gerade im Bereich der Schulen, gerade im Bereich der Polizei, genau das kriegen. Nämlich alles, was ich tue, muss nachvollziehbar und überprüfbar sein.“

Er ergänzte dort:

„Wenn ein Großteil der betroffenen Bediensteten des Landes nachher nur noch dokumentiert, dann werden hier gewaltige Kosten entstehen.“

Die Landesregierung unterschätzt diese Folgewirkungen offenkundig. Ein Gesetz, das zu defensiver Verwaltung, übermäßiger Dokumentation, erhöhtem Prozessrisiko und wachsender Verunsicherung führt, wird nicht zu mehr Gerechtigkeit beitragen. Es wird vielmehr dazu führen, dass Beschäftigte sich absichern, Entscheidungen verzögern, riskante oder konflikträchtige Maßnahmen meiden und zusätzliche Ressourcen in Dokumentation statt in die eigentliche Aufgabenerfüllung fließen. Der Staat wird dadurch nicht gerechter, sondern langsamer, teurer und weniger handlungsfähig.

Ganz abgesehen davon fehlt dem Gesetzesvorhaben jegliche sachliche Begründung. Auf Anfrage der FDP-Fraktion teilte die Landesregierung mit, dass sich die Fälle nachgewiesener Diskriminierung durch staatliche Stellen in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2022 bis 2025 höchstens im Promillebereich bewegten (Vorlage 18/4736). Es ist keinesfalls so, als würde die Diskriminierung durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zunehmen. Dass es der Landesregierung im Kern nicht um die Abstellung eines tatsächlichen Problems geht, zeigt deren nachfolgende Aussage in der das Gesetzgebungsverfahren erläuternden und begleitenden Vorlage 18/4629:

„Die Prämisse, ein neues LADG legitimiere sich sachlogisch nur aus tatsächlichen Diskriminierungshandlungen, ist aus fachlicher Sicht unzutreffend.“

Dieselbe Vorlage 18/4629 offenbart, worum es der Landesregierung primär geht, nämlich um ein stärkeres „Identifizieren individueller oder struktureller Diskriminierungsrisiken im Behördenkontext“, eine deutlich stärkere Unterstützung für Beschwerdeführer, um „insbesondere Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche auch gerichtlich durchzusetzen“ und die Schaffung eines funktionsfähigen Meldesystems für ein „aktives Meldeverhalten“.

Auch gesetzestechnisch ist der Entwurf schwer defizitär. Der Sachverständige Professor Dr. Thüsing schreibt in seiner Stellungnahme 18/3740 bereits einleitend:

„Das Gegenteil von gut gemacht ist gut gemeint.“

Er kommt zu dem Ergebnis, der vorgelegte Gesetzentwurf weise „derart eklatante Mängel“ auf, dass er dem wichtigen Anliegen der Diskriminierungsvermeidung nicht gerecht werde (Stellungnahme 18/3740).

In der Anhörung wurde Professor Dr. Thüsing bei seiner Kritik noch deutlicher (APr 18/1217):

„Dieses Gesetz ist keine Kleinigkeit, sondern es deckt alles Verwaltungshandeln ab, und alle Gründe sind erfasst.“

Er kritisierte zudem gedankliche Fehler, unklare Regelungsstrukturen und die fehlende Stimmigkeit des Entwurfs (APr 18/1217):

„Das Gesetz hat sowieso mehr Rechtsförmlichkeitsfehler als ein Straßenkötter Flöhe.“

Diese Bewertung des anerkannten und von der Koalitionsseite selbst benannten Rechtswissenschaftlers sollte für den Gesetzgeber Anlass genug sein, von der Verabschiedung Abstand zu nehmen. Ein Gesetz, das in zentrale Bereiche staatlichen Handelns eingreift, darf nicht mit eklatanten handwerklichen Mängeln, unklaren Begrifflichkeiten, uferlosem Anwendungsbereich und einer kaum beherrschbaren Beweislastregelung beschlossen werden.

Berücksichtigung des von der Landesregierung geschriebenen Änderungsantrags, eingereicht durch die Fraktionen von CDU und Grünen

Auch der von CDU und Grünen Ende Juni vorgelegte und inzwischen von einer schwarz-grünen Mehrheit angenommene Änderungsantrag kann die grundlegenden Mängel des Landesantidiskriminierungsgesetzes nicht beheben. Zwar wurde durch den Änderungsantrag unter anderem der bisherige offene Kriterienkatalog in § 4 Abs. 2 LADG NRW abschließend ausgestaltet und wurden Gerichte, Staatsanwaltschaften und den Verfassungsgerichtshof ausdrücklich vom Anwendungsbereich ausgenommen sowie Tätigkeiten von Amtsträgern ausgeklammert, soweit diese als Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft handeln oder im Auftrag von Gerichten oder Staatsanwaltschaften tätig werden. Außerdem wird § 8 LADG NRW nunmehr unter der Überschrift „Kausalitätsnachweis“ gefasst; statt bloßer „Indizien“ sollen nun „Tatsachen“ bewiesen werden müssen, die eine Diskriminierung „überwiegend wahrscheinlich“ machen. Zusätzlich soll mit § 13 LADG NRW eine neue Ombudsstelle beim für Antidiskriminierung zuständigen Ministerium eingerichtet werden, die Betroffene berät, auf gütliche Streitbeilegung hinwirkt und von öffentlichen Stellen Auskünfte sowie Akteneinsicht verlangen kann.

Diese Änderungen sind jedoch im Wesentlichen ein Eingeständnis, dass der ursprüngliche Gesetzentwurf von Beginn an handwerklich verfehlt war. Eine echte Lösung der zentralen Kritikpunkte ist allerdings nicht erkennbar. Die einzigen tatsächlichen Verbesserungen bestehen in der nun vorgesehenen abschließenden Fassung des Kriterienkatalogs sowie in der eng begrenzten Herausnahme bestimmter polizeilicher Tätigkeiten, soweit diese der Strafverfolgung zuzurechnen sind. Das allgemeine polizeiliche Handeln, insbesondere die Gefahrenabwehr, bleibt ebenso vom LADG weiterhin erfasst wie Schule, Justizvollzug, Finanzverwaltung, Arbeitsschutzkontrollen sowie weite Teile der Eingriffs- und Ermessensverwaltung.

Auch die faktische Beweislastumkehr wird nicht beseitigt, sondern lediglich etwas entschärft und sprachlich umetikettiert. Entscheidend bleibt: Sobald eine Partei beliebige Tatsachen beweist, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, muss die öffentliche Seite nachweisen, dass kein Verstoß vorgelegen hat. Die von zahlreichen Sachverständigen massiv kritisierte Beweislastumkehr erfolgt nicht voraussetzungslos und setzt nun durch den schwarz-grünen Änderungsantrag eine Wahrscheinlichkeitsannahme von mindestens minimal über 50 Prozent voraus. Dann kommt sie aber in voller Härte mit all den zuvor beschriebenen Folgeproblemen zur Geltung. Damit bleibt genau jene strukturelle Schiefelage erhalten, vor der die Sachverständigen gewarnt haben. Die Landesbediensteten stehen wei-

terhin unter einem latenten Generalverdacht, während mit der neuen Ombudsstelle zusätzliche Bürokratie, zusätzliche Verfahrenswege und zusätzliche Dokumentationslasten geschaffen werden. Der schwarz-grüne Nachbesserungsversuch ändert deshalb nichts an der grundsätzlichen Problematik, dass das LADG NRW ein überflüssiges Misstrauensgesetz bleibt, das keinen belegten Bedarf adressiert, sondern den ohnehin belasteten öffentlichen Dienst weiter verunsichert und den Staatsapparat weiter aufbläht.

Besonders problematisch ist die Beweislastumkehr auch aufgrund des Zusammenfalls mit einer einjährigen Verjährungsfrist. Beschwerdeführer müssen ihre Beanstandungen nicht unverzüglich oder schnellstmöglich nach einem Ereignis vortragen, sondern bekommen durch das LADG in allen Fallkonstellationen eine einjährige Frist eingeräumt. Wenn die beschuldigten Bediensteten nach einem vermeintlichen Vorfall erstmals ein knappes Jahr später mit Vorwürfen gegen ihr angebliches Handeln konfrontiert werden, haben diese faktisch kaum eine Chance, alle für ihr Verhalten relevanten situativen Umstände im Detail nachzuvollziehen oder gar beweisen zu können, wenn sie nicht rein präventiv umfangreiche Dokumentationen zum Dienstgeschehen bereits direkt an jedem Arbeitstag selbst anlegen.

Das Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen ist deshalb sowohl in seiner ursprünglichen Form als auch unter Berücksichtigung des Änderungsantrags von CDU und Grünen in Gänze abzulehnen. Tatsächliche Diskriminierung muss konsequent sanktioniert werden. Dafür braucht es jedoch keine neue Abkassier- und Misstrauensbürokratie, sondern eine leistungsfähige Verwaltung, klare Rechtswege, eine wirksame Fach- und Dienstaufsicht sowie einen Dienstherrn, der seinen Beschäftigten vertraut und sie nicht pauschal unter Generalverdacht stellt.

Die Landtagsmehrheit sollte der dringenden Empfehlung des von der Koalitionsseite benannten Sachverständigen Professor Dr. Thüsing folgen (APr 18/1217):

„Den Bedenken, die hier vorgetragen wurden, gerade auch von den betroffenen Lehrerinnen und Lehrern, Polizistinnen und Polizisten ... Es kann kein Gesetz gegen die Betroffenen des öffentlichen Dienstes geben. Es wäre irrsinnig, das zu verabschieden.“

II. Beschlussfassung

Der Landtag Nordrhein-Westfalen beschließt:

1. Der Schutz vor tatsächlicher Diskriminierung durch staatliches Handeln ist ein wichtiges Anliegen eines freiheitlichen Rechtsstaates. Jeder Bürger in Nordrhein-Westfalen hat Anspruch auf eine ihn diskriminierungsfrei behandelnde Verwaltung.
2. Eine allgemeine rechtliche Schutzlücke, die ein Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen erforderlich machen würde, besteht nicht. Staatliches Handeln ist bereits heute unmittelbar an Artikel 3 Grundgesetz sowie an bestehende einfachgesetzliche Diskriminierungsverbote gebunden.
3. Ein diskriminierendes staatliches Handeln ist ein rechtswidriges staatliches Handeln. Gegen rechtswidriges Verwaltungshandeln bestehen bereits heute umfangreiche Rechtsbehelfsmöglichkeiten, fach- und dienstaufsichtliche Beschwerdemöglichkeiten, Staatshaftungsansprüche und disziplinarrechtliche Reaktionsmöglichkeiten.
4. Der Gesetzentwurf der Landesregierung ist ausdrücklich kein geeignetes Instrument, um den Diskriminierungsschutz im Land Nordrhein-Westfalen zu verbessern. Er schafft viel-

mehr zusätzliche Rechtsunsicherheit, neue Bürokratie, erhöhte Prozessrisiken und eine Misstrauenskultur gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

5. Die in § 8 LADG NRW vorgesehene Beweislastregelung ist abzulehnen. Sie führt faktisch in vielen Konstellationen zu einer Beweislastumkehr zu Lasten des Landes und seiner Beschäftigten. Gerade bei behaupteten inneren Motiven oder Geisteshaltungen ist der Nachweis, dass keine Diskriminierung vorlag, praktisch kaum rechtssicher zu führen.
6. Diese bedingte Beweislastumkehr droht unverändert, eine strukturelle Schieflage zu Lasten der Landesbediensteten zu schaffen, zumal es aufgrund der Verjährungsfrist von einem Jahr ausreicht, wenn Beschwerdeführer die beschuldigten Bediensteten nach einem vermeintlichen Vorfall erstmals ein knappes Jahr später mit ihren Vorwürfen konfrontieren. Dieses Zusammenwirken von Beweislastumkehr und Verjährungsfrist setzt Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einem erhöhten Rechtfertigungs- und Dokumentationsdruck aus und stellt sie mittelbar unter Generalverdacht.
7. Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen braucht angesichts von Fachkräftemangel, hoher Arbeitsbelastung und zunehmenden Herausforderungen Rückhalt und Vertrauen. Ein Gesetz, das auf einer Misstrauenskultur gegenüber den eigenen Beschäftigten fußt, ist kein Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes.
8. Der Gesetzentwurf weist erhebliche handwerkliche und gesetzessystematische Mängel auf. Ein Gesetz, das einen Großteil des Verwaltungshandeln des Landes erfasst, darf nicht auf einer unklaren Regelungstechnik beruhen.
9. Nordrhein-Westfalen benötigt keine neue Abkassier- und Misstrauensbürokratie. Tatsächliche Diskriminierungsfälle müssen mit den bestehenden rechtsstaatlichen Instrumenten konsequent aufgeklärt, sanktioniert und verhindert werden.
10. Der Gesetzentwurf der Landesregierung zum Landesantidiskriminierungsgesetz Nordrhein-Westfalen ist daher insgesamt abzulehnen.

Henning Höne
Marcel Hafke
Ralf Witzel
Thomas Nückel
Alexander Steffen
Franziska Müller-Rech
Christof Rasche
Yvonne Gebauer
Angela Freimuth
Dietmar Brockes
Dr. Werner Pfeil
Susanne Schneider

und Fraktion