Stellungnahme

1. Dezember 2025

zum Gesetzentwurf zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz)

Verbändeanhörung nach § 35 GGO

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME LADG

1. Dezember 2025

A. Vorbemerkung

Die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum geplanten Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Mit dem Gesetzentwurf verfolgt die Landesregierung das Ziel, Diskriminierungen durch öffentliche Stellen zu beseitigen und das Vertrauen in die Behörden zu stärken. Dieses Ziel ist grundsätzlich begrüßenswert. Jede Bürgerin und jeder Bürger hat einen Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Umgang mit öffentlichen Stellen.

Wir erlauben uns allerdings bereits an dieser Stelle den Hinweis, dass die Notwendigkeit eines eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) bezweifelt wird. Nordrhein-Westfalen wäre das erste Flächenland mit einem eigenen LADG. Bislang existiert ein solches Gesetz nur in Berlin. Schon nach geltendem Recht sind Diskriminierungen durch öffentliche Stellen verboten. Insbesondere die Polizei ist in besonderem Maße an Recht und Gesetz gebunden. Bürgerinnen und Bürgern stehen umfassende rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung, um sich gegen etwaige ungerechtfertigte Benachteiligungen zur Wehr zu setzen. Das Gesetzesvorhaben wirkt daher ideologisch motiviert.

Auch hinsichtlich einiger Regelungen aus dem vorgelegten Entwurf bestehen erhebliche Bedenken. Insbesondere die Beweisregel aus § 8 LADG (E) führt bereits jetzt zu zahlreichen Nachfragen und einer großen Verunsicherung unter den Kolleginnen und Kollegen.

Die Beschäftigten bei der Polizei NRW arbeiten tagtäglich hochprofessionell und mit vollem Einsatz für die Sicherheit unseres Landes. Durch das hier angestrebte Gesetz wird jedoch ein erhebliches Misstrauen signalisiert. Der Gesetzentwurf ist aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere darauf zu untersuchen, ob die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten hinreichend berücksichtigt wurden.

Die Landesregierung erwartet nur wenige Anwendungsfälle. Der durch das Gesetz anfallende Mehraufwand steht hierzu in keinem Verhältnis. Die wenigen Fälle werden in der Praxis zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen und zusätzliche Bürokratie schaffen. Damit steht der Mehrwert des Gesetzesvorhabens insgesamt in Frage.

Der Mehraufwand wird bei den Kolleginnen und Kollegen auch unabhängig von einer späteren Geltendmachung von Ansprüchen aus dem LADG anfallen. Hält die Landesregierung an ihrem Gesetzesvorhaben fest, so hat sie sicherzustellen, dass dieses zumindest auch ausreichende

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

Schutzvorschriften für die Beschäftigten sowie Regelungen zur Kompensation der Mehrbelastungen vorsieht.

B. Regelungen im Einzelnen

1. § 1 LADG (E) – Ziele

Die GdP bekennt sich ausdrücklich zur Förderung von Chancengleichheit und einer Kultur der Vielfalt und Wertschätzung. Aus unserer Sicht besteht jedoch keine Notwendigkeit für ein LADG NRW. Öffentliche Stellen dürfen ohnehin nicht diskriminieren, denn staatliches Handeln ist an Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote gebunden. Für die Polizei gilt das in einem ganz besonderen Maße. Betroffene haben zudem die Möglichkeit, sich gegen mögliche Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Ihnen stehen umfangreiche und effektive Rechtsbehelfe gegen staatliche Diskriminierung zur Verfügung. Es wäre sinnvoller, frühzeitig auf rechtmäßiges und somit diskriminierungsfreies Handeln hinzuwirken und hierfür die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die Gesetzesbegründung behauptet die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes und weist auf bestehende Regelungslücken hin. In rechtssystematischer Hinsicht gelingt es der Landesregierung aber nicht, diese ausreichend belegen zu können. Insofern drängt sich der Verdacht auf, dass es sich bei dem Gesetzentwurf um weitgehend Symbolpolitik handelt. Offiziell soll das LADG Diskriminierungen verhindern. Im Ergebnis wird es nur zu mehr Bürokratie und einer zusätzlichen Belastung der Verwaltung führen.

2. § 4 LADG (E) – Diskriminierungsverbot

Die Norm ist insgesamt zu unbestimmt. So wird z.B. bei der mittelbaren Diskriminierung nach § 4 Abs. 4 auf die „Sicht eines objektiven Dritten" abgestellt. Für den Normadressaten ist nicht zu erkennen, welche Maßstäbe dieser „objektive Dritte" eigentlich repräsentieren soll. Die fehlenden Konkretisierungen führen zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

3. § 5 LADG (E) – Rechtfertigung

Auch bei § 5 LADG (E) bestehen erhebliche Bedenken im Hinblick auf die Normenklarheit, denn die Vorschrift bleibt inhaltlich zu unbestimmt. Der Verweis führt zu zusätzlicher Rechtsunsicherheit, da schon das Diskriminierungsverbot aus § 4 LADG (E) nicht klar definiert ist.

4. § 6 LADG (E) - Verantwortlichkeit

Eine finanzielle Verantwortlichkeit von Beschäftigten des Landes muss deutlicher ausgeschlossen werden.

5. § 7 LADG (E) – Abhilfe, Schadensersatz

Die Einschränkung, dass Abhilfe nicht geschaffen werden muss, wenn sie einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordert, überzeugt aus praktischer Sicht nicht. Die Abhilfe sollte keine Abwägungsentscheidung zum Aufwand darstellen. Zudem dürfte in der Praxis kaum eine Maßnahme aufrechterhalten werden, sofern ein Diskriminierungsverdacht besteht. Die Verfahren werden überwiegend auf mögliche Schadensersatzansprüche hinauslaufen.

6. § 8 LADG (E) – Beweislast

Die GdP lehnt die im Gesetzesentwurf vorgesehene faktische Beweislastumkehr entschieden ab. Der Entwurf sieht in seiner aktuellen Fassung vor, dass die öffentliche Stelle die volle Beweislast trifft, sofern Indizien für eine Diskriminierung, Belästigung oder Maßregelung nach § 4 LADG (E) vorgetragen werden. Die öffentliche Stelle trägt dann die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen hat. Im Ergebnis wird dies zu einem stark erhöhten Dokumentations- und Verwaltungsaufwand führen. Unabhängig von einer späteren Geltendmachung nach dem LADG NRW wird diese Regelung zu einem verstärkten „Absicherungs- und Vermeidungsverhalten" der Beschäftigten führen. Die Umsetzung des Gesetzes wird erhöhte Arbeitsraten und Personalressourcen erfordern. Auch organisatorische Veränderungen sind nicht auszuschließen. Unklar bleibt auch, was unter Indizien zu verstehen ist bzw. wie niedrigschwellig Verfahren ausgelöst werden können.

7. § 11 LADG (E) – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt wird ausdrücklich begrüßt. Hierfür halten wir umfangreiche Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für zielführend. Durch ein LADG NRW besteht die Gefahr, dass Zweifel und Misstrauen gegenüber staatlichem Handeln und den Beschäftigten verstärkt werden.

8. § 12 LADG (E) - Antidiskriminierungsstelle

Trotz unserer ablehnenden Haltung gegenüber dem Gesetzentwurf, halten wir die Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungsstelle in NRW für sinnvoll und zielführend.

9. § 13 LADG (E) - Evaluation

Die vorgesehene Evaluation des Gesetzes unter Mitwirkung der Wissenschaft und betroffener Verbände wird ausdrücklich begrüßt.

C. Fazit

Die GdP sieht keine Notwendigkeit für ein Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG). Das Gesetz wird zusätzlichen Verwaltungsaufwand erzeugen und damit die bereits hohe Belastung der Beschäftigten weiter erhöhen. Insbesondere zu den in der Stellungnahme angeführten Regelungen bitten wir die Landesregierung um Klarstellung.

Der Entwurf setzt sich auch nicht mit der Frage auseinander, wie mit konkurrierenden Verfahren umzugehen ist. Unklar bleibt, was gelten soll, wenn ein anderes Verfahren keine Pflichtverletzung feststellen kann, das LADG aber dennoch eine Diskriminierung annimmt. Dies könnte in der Praxis zu erheblichen Wertungswidersprüchen führen.

Zudem enthält der Gesetzentwurf keine Überlegungen zu den Auswirkungen auf die Beschäftigten. Es mangelt insbesondere an Schutzvorschriften für die Kolleginnen und Kollegen, die falschen Anschuldigungen und ungerechtfertigten Unterstellungen ausgesetzt sind. Aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ist die Landesregierung aufgefordert, ihre Beschäftigten vor offensichtlich unbegründeten Beschwerden zu schützen.

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW