Stellungnahme

28. April 2026

zum Gesetzentwurf zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG NRW) - Drs. 18/18169

Anhörung im Integrationsausschuss am 05. Mai 2026

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

STELLUNGNAHME LADG

28. April 2026

A. Vorbemerkung

Die Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, nimmt den Gesetzentwurf zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zum Anlass für eine Einordnung. Mit dem Entwurf 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 weisen bereits an dieser Stelle darauf hin, dass die Notwendigkeit eines eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) bezweifelt wird. Nordrhein-Westfalen wäre das erste Flächenland mit einem eigenen LADG. Ein solches Gesetz existiert bislang nur in Berlin. Nach geltendem Recht, insbesondere dem Grundgesetz, sind Diskriminierungen durch öffentliche Stellen bereits verboten. Die Polizei ist in besonderem Maße an Recht und Gesetz gebunden. Bürgerinnen und Bürgern stehen umfassende rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung, sich gegen 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 großer Verunsicherung unter den Kolleginnen und Kollegen.

Die Beschäftigten der Polizei NRW arbeiten täglich hochprofessionell und mit vollem Einsatz für die Sicherheit des Landes. Das hier angestrebte Gesetz signalisiert jedoch erhebliches Misstrauen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Gesetzentwurf darauf zu untersuchen, ob die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten hinreichend berücksichtigt wurden.

Die Landesregierung erwartet wenige Anwendungsfälle. Der durch das Gesetz entstehende Mehraufwand steht hierzu in keinem Verhältnis. Die wenigen Fälle werden in der Praxis einen erheblichen Verwaltungsaufwand verursachen 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 entstehen. Hält die Landesregierung an ihrem Gesetzesvorhaben fest, muss sie zumindest auch ausreichende Schutzvorschriften für die Beschäftigten sowie Regelungen zur Kompensation der Mehrbelastungen vorsehen. Zudem ist

info@gdp-nrw.de

Gewerkschaft der Polizei NRW

sicherzustellen, dass Beschäftigte sich durch Dritte im Verfahren begleiten und vertreten lassen können. Dies umfasst insbesondere die Unterstützung durch Gewerkschaften (Bevollmächtige oder Beistände). Diese Unterstützung ist nicht als Ausnahme, sondern als regulärer Bestandteil eines fairen Verfahrens anzusehen und entsprechend niederzuschreiben. Zudem sollte in § 25 Abs. 2 FrUrlV NRW aufgenommen werden, dass gewerkschaftlicher Beistände in LADG-Verfahren genauso wie in disziplinarrechtlichen Verfahren freizustellen sind.

B. Regelungen im Einzelnen

1. § 1 LADG (E) – Ziele

Die GdP bekennt sich zur Förderung von Chancengleichheit und einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Aus unserer Sicht besteht jedoch keine Notwendigkeit für ein LADG NRW. Öffentliche Stellen dürfen nicht diskriminieren, da staatliches Handeln an Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote gebunden ist. Für die Polizei gilt dies in besonderem Maße. Betroffene können sich gegen mögliche Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Ihnen stehen umfassende und effektive Rechtsbehelfe gegen staatliche Diskriminierung zur Verfügung. Sinnvoller wäre es, frühzeitig auf rechtmäßiges Handeln hinzuwirken und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die Gesetzesbegründung behauptet die Notwendigkeit eines LADG und verweist auf Regelungslücken. In rechtssystematischer Hinsicht belegt die Landesregierung diese jedoch nicht. Es entsteht der Verdacht, dass es sich bei dem Gesetzentwurf um Symbolpolitik handelt. Offiziell soll das LADG Diskriminierungen verhindern. Im Ergebnis wird es voraussichtlich 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. Die Verweise führen zu zusätzlicher Rechtsunsicherheit, da schon das Diskriminierungsverbot aus § 4 LADG (E) nicht klar definiert ist.

4. § 7 LADG (E) – Abhilfe, Schadensersatz

Die im ursprünglichen Entwurf vorgesehene Einschränkung, wonach auf Abhilfe bei unverhältnismäßigem Aufwand verzichtet werden kann, ist entfallen. Gleichwohl muss sichergestellt werden, dass Abhilfe wirksam erfolgt und nicht faktisch leerläuft. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Verfahren überwiegend auf Schadensersatzansprüche verlagert werden, anstatt tatsächliche Abhilfe zu schaffen. In der Praxis dürfte es zudem schwierig sein, Maßnahmen aufrechtzuerhalten, wenn ein Diskriminierungsverdacht im Raum steht.

5. § 8 LADG (E) – Beweislast

Die GdP lehnt die im Gesetzesentwurf vorgesehene faktische Beweislastumkehr ab. Danach trägt die öffentliche Stelle die volle Beweislast, sofern Indizien für eine Diskriminierung, Belästigung oder Maßregelung nach § 4 LADG (E) vorgetragen werden. Sie muss dann nachweisen, dass kein Verstoß vorgelegen hat. Dies wird zu einem stark erhöhten Dokumentations- und Verwaltungsaufwand führen.

Unabhängig von einer späteren Geltendmachung nach dem LADG NRW fördert diese Regelung ein verstärktes Absicherungsverhalten der Beschäftigten und damit zusätzliche Bürokratie. Die Umsetzung des Gesetzes wird erhöhte Arbeitsraten und Personalressourcen erfordern.

Aus Sicht der GdP bestehen zudem rechtsstaatliche Bedenken hinsichtlich der Beweislastverteilung, da sie die Ausgewogenheit des Verfahrens zulasten der öffentlichen Stelle verschiebt. Unklar bleibt auch, was unter Indizien zu verstehen ist bzw. wie niedrigschwellig LADG-Verfahren ausgelöst werden können.

6. § 11 LADG (E) – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von 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.

7. § 12 LADG (E) - Antidiskriminierungsstelle

Die Errichtung einer Antidiskriminierungstelle ist nicht dazu geeignet, die bestehenden Sorgen vor zusätzlicher Bürokratie auszuräumen.

8. § 13 LADG (E) - Evaluation

Die vorgesehene Evaluation des Gesetzes unter Mitwirkung der Wissenschaft wird ausdrücklich begrüßt. Die Evaluation sollte auch nachvollziehbar darstellen, welche konkreten Folgemaßnahmen aus den gemeldeten Fällen und Ergebnissen abgeleitet werden. Andernfalls bleibt unklar, welche praktischen Konsequenzen Beschwerden und Verfahren tatsächlich haben.

C. Fazit

Die GdP stellt die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) in Frage. Das Gesetz führt zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand und erhöht die bereits hohe Belastung der Beschäftigten weiter. Zu den in der Stellungnahme erwähnten Regelungen wird um Klarstellung gebeten.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt zudem keine Auswirkungen auf die Beschäftigten. Schutzvorschriften für Kolleginnen und Kollegen, die falschen Anschuldigungen und ungerechtfertigten Unterstellungen ausgesetzt sein können, fehlen. Aus Fürsorgepflicht ist die Landesregierung gehalten, Beschäftigte vor offensichtlich unbegründeten Beschwerden zu schützen. Bereits heute sind Beschäftigte der Polizei häufig unbegründeten „Retourkutschen“-Anzeigen ausgesetzt. Das LADG birgt die Gefahr, diese Entwicklung weiter zu verschärfen.