

Wie sollte das Gesetz nachgebessert werden?

Im Entwurf für eine Antidiskriminierungsregelung in NRW fehlt unter anderem eine Ombudsstelle, meint Ayla Çelik

Interview: David Bieber

Wieso braucht es ein Landesantidiskriminierungsgesetz, LADG, in Nordrhein-Westfalen, wenn es mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, AGG, bereits ähnliche Regelungen gibt?

Das AGG auf Bundesebene schützt vor allem im Arbeitsleben und im Zivilrecht, etwa bei Bewerbungen, Mietverhältnissen oder Dienstleistungen. Es lässt aber Schutzlücken dort offen, wo Bürger staatlichem Handeln begegnen – also in Schulen, Hochschulen, Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen des Landes. Genau diese Lücke soll das LADG in NRW schließen. Es geht darum, Diskriminierung im Zusammenhang mit öffentlicher Verantwortung wirksamer zu verhindern und Betroffenen bessere Rechtsschutz- und Beschwerdemöglichkeiten zu geben.

Ein LADG NRW kann dazu beitragen, Handlungssicherheit für Beschäftigte zu schaffen und demokratische Strukturen zu stärken. Gerade Schulen und Hochschulen sind Orte, an denen gesellschaftliche Vielfalt konkret gelebt wird. Deshalb braucht es dort einen klaren gesetzlichen Rahmen, der nicht nur Diskriminierung sanktioniert, sondern auch Prävention, Handlungssicherheit und demokratische Schulkultur stärkt. Ein Problem ist jedoch, dass die kommunale Ebene in dem bisherigen Entwurf nicht berücksichtigt wird. Gerade dort haben Menschen ihren Lebensmittelpunkt und erleben staatliches Handeln unmittelbar.

Wie unterscheidet sich das LADG NRW vom Berliner LADG?

Das LADG NRW verfolgt das Ziel, Diskriminierung durch öffentliches Handeln des Landes wirksamer zu verhindern und Betroffenen niedrigschwellige Möglichkeiten zu geben, sich zu wehren. Gleichzeitig soll eine Kultur der Wertschätzung und Vielfalt gefördert werden – also Prävention statt bloßer Reaktion. Positiv ist, dass Präventionsmaßnahmen ausdrücklich mitgedacht werden und Verantwortung auch bei Führungskräften verankert werden soll.

Im Unterschied zum Berliner LADG sehen wir beim NRW-Entwurf allerdings noch Nachbesserungsbedarf. So fehlen bislang konkrete Regelungen zu Beschwerdeverfahren, Zuständigkeiten und Beratungsstrukturen. Auch ein Verbandsklagerecht sowie eine Ombudsstelle – wie sie Berlin kennt – sind im

Entwurf bislang nicht vorgesehen, aus unserer Sicht aber sinnvoll. Gerade eine Ombudsstelle könnte helfen, Konflikte frühzeitig und niedrigschwellig zu lösen.

Das Gesetz steht wegen einer darin enthaltenen Beweislastumkehr in der Kritik. Wie sehen Sie das?

Die Regelung zur Beweislast in Paragraph 8 soll Menschen helfen, die vor einem Zivilgericht Schadenersatz oder Schmerzensgeld wegen Diskriminierung einklagen. Sie erleichtert ihnen in bestimmten Punkten den Nachweis, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat. Die Frage der Beweislastumkehr wird daher in Schulen selbst nicht zu klären sein, sondern in erster Linie von Zivilgerichten bei voraussichtlich seltenen Klageverfahren wegen Schmerzensgeld und Schadenersatz. Wichtig wird hingegen sein, dass im Bereich Schule die Prozesse rund um Beschwerden von Schülerinnen und Schülern gut geregelt werden: An wen sind Beschwerden zu richten? An eine Stelle im Ministerium, eine Stelle in den Bezirksregierungen? Die Verantwortung hierfür darf nicht bei den einzelnen Schulen liegen.

Wo sieht die GEW NRW weiteren Nachbesserungsbedarf am Gesetzentwurf?

Die GEW NRW begrüßt die grundsätzliche Zielrichtung des Gesetzes. Wir sehen aber an mehreren Stellen Verbesserungsbedarf. Dazu gehören insbesondere verbindliche Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene und Beschäftigte sowie Schutzregelungen für Beschäftigte während laufender Verfahren. Ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen für Prävention und Umsetzung sowie eine Ombudsstelle und ein Verbandsklagerecht nach Berliner Vorbild braucht es auch. Zudem muss geklärt werden, welche Auswirkungen Beschwerden auf Beschäftigte haben können und welche Rechte sie im Verfahren haben. Hier fehlen bislang verbindliche Regelungen.

Wird durch das LADG nicht auch eine Kultur des Misstrauens geschaffen?

Diese Sorge wird häufig geäußert, greift aus meiner Sicht aber zu kurz. Ein funktionierender Diskriminierungsschutz basiert nicht auf Misstrauen, sondern auf rechtsstaatlicher Transparenz und nachvollziehbaren Verfahren. Beschäftigte im öffentlichen Dienst leisten täglich verantwortungsvolle Arbeit. Gleichzeitig muss ein demokratischer Staat sicherstellen, dass Menschen bei möglicher Diskriminierung wirksame Möglichkeiten haben, sich zu wehren. Das stärkt auch das Vertrauen in staatliche Institutionen. Entscheidend ist deshalb, dass das Gesetz nicht allein auf Sanktionen setzt, sondern Prävention, Fortbildung und Konfliktklärung stärkt. Richtig umgesetzt kann das LADG dazu beitragen, Handlungssicherheit zu schaffen, Konflikte frühzeitig zu bearbeiten und diskriminierungssensible öffentliche Einrichtungen zu stärken – statt Bürokratie um ihrer selbst willen aufzubauen.

Ayla Çelik ist Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in NRW

<https://www.jungewelt.de/artikel/522438.nordrhein-westfalen-wie-sollte-das-gesetz-nachgebessert-werden.html>