

WA6 Rassismus in staatlichen Institutionen wirksam begegnen: Rechtsschutz stärken, Beschwerdestellen etablieren, Verwaltungskultur fortentwickeln

Gremium: Landesvorstand  
Beschlussdatum: 18.03.2026  
Tagesordnungspunkt: 5. Weitere Anträge

## Antragstext

1 Eine Gesellschaft, die historisch und gegenwärtig durch Rassifizierung  
2 strukturiert ist, kann keine Institutionen hervorbringen, die automatisch frei  
3 von rassistischen Wirkungen sind. Rassistische Diskriminierung wirkt demnach als  
4 strukturelles und institutionelles Problem in staatlichen Institutionen,  
5 darunter auch Schule, Polizei oder Gesundheitswesen, Verwaltungspraktiken und  
6 Behörden. Institutionen müssen als Teil dieser Gesellschaft deshalb aktiv  
7 verändert werden, denn sie entwickeln sich nicht von selbst. Sie verändern sich  
8 durch politischen Willen und gesellschaftlichen Druck.

9 Als GRÜNE Niedersachsen stehen wir für eine Verwaltung, die Vielfalt schützt,  
10 gleiche Rechte garantiert und diskriminierungssensibel handelt. Wir wollen  
11 staatliche Institutionen so weiterentwickeln, dass sie allen Menschen gerecht  
12 werden. In der Landesregierung haben wir unter anderem einen Landesaktionsplan  
13 gegen Rassismus auf den Weg gebracht, um dem Ziel einer Gesellschaft ohne  
14 Rassismus näherzukommen. Gleichzeitig bemerken wir im Bund den Rollback: Anstatt  
15 dafür zu arbeiten, dass unsere Gesellschaft besser zusammenwächst, werden  
16 überall Mittel gekürzt oder gestrichen. Rassistische Aussagen des Bundeskanzlers  
17 und anderer ranghoher Politiker\*innen, die unser Land repräsentieren sollen,  
18 beschämen uns. Wir appellieren eindringlich an Union und SPD, von ihrem  
19 destruktiven Kurs abzukehren.

20 Niedersachsen braucht klare rechtliche Rahmensetzungen wie den Landesaktionsplan  
21 gegen Rassismus, unabhängige Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten sowie  
22 strukturelle Veränderungen in Behörden, um diesem Vertrauen gerecht zu werden  
23 und rassismuskritische Perspektiven institutionell zu stärken.

24 Häufig ist eine engagierte Zivilgesellschaft das dringend benötigte Korrektiv  
25 für staatliches Versagen. Der Tod von Lorenz nach einem Polizeieinsatz in  
26 Oldenburg hat viele Menschen tief erschüttert. Für zahlreiche Betroffene  
27 rassistischer Diskriminierung steht er exemplarisch für die Angst, staatlichem  
28 Handeln schutzlos ausgeliefert zu sein.

29 Eine demokratische Gesellschaft darf sich nicht damit zufriedengeben,  
30 vermeintliche Einzelfälle zu bedauern. Sie muss Strukturen hinterfragen,  
31 Verantwortung übernehmen und Konsequenzen ziehen. Antirassistische Reformen von  
32 Polizei und Verwaltung sind Ausdruck demokratischer Selbstkorrektur, kein  
33 Misstrauensvotum gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Aufarbeitung  
34 bedeutet juristische Klärung und politisches Lernen.

### 35 1. Diskriminierungsschutz umfassend gewährleisten

36 Wir setzen uns auf Bundesebene für eine Ausweitung des Allgemeinen  
37 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein, damit es auch im Verhältnis zwischen  
38 staatlichen Institutionen und Bürger\*innen vollumfänglich gilt. Der Schutz vor  
39 Diskriminierung darf nicht an der Tür zur Behörde enden.

40 Bis zu einer bundesrechtlichen Reform unterstützen wir landesrechtliche  
41 Initiativen, die bestehende Schutzlücken schließen und effektiven Rechtsschutz  
42 gegen diskriminierendes Verwaltungshandeln ermöglichen. Dazu erarbeiten wir  
43 gemeinsam mit unserer Koalitionspartnerin in Niedersachsen ein  
44 Landesantidiskriminierungsgesetz und lösen unser Versprechen ein, das wir im  
45 Koalitionsvertrag gegeben haben.

## 46 2. Unabhängige Beschwerdestrukturen schaffen

47 Wir wollen langfristig unabhängige Beschwerde- und Beratungsstellen außerhalb  
48 behördlicher Hierarchien etablieren. Betroffene müssen sich niedrigschwellig,  
49 vertraulich und ohne Angst vor Nachteilen an externe Stellen wenden können.

50 Diese Stellen sollen:

51 Beschwerden aufnehmen und begleiten,  
52 strukturelle Problemlagen identifizieren,  
53 Empfehlungen zur Organisationsentwicklung geben,  
54 regelmäßig öffentlich berichten.

## 55 3. Rassismuskritische Personal- und Organisationsentwicklung verankern

56 Rassismuskritik ist Kern professionellen Verwaltungshandelns. Das zeigt sich im  
57 Landesaktionsplan gegen Rassismus. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass:

- 58 • rassismuskritische Fortbildungen verbindlicher Bestandteil der  
59 Personalentwicklung werden,
- 60 • Führungskräfte systematisch für Diskriminierungsrisiken sensibilisiert  
61 werden,
- 62 • Reflexionsräume für Verwaltungspraxis dauerhaft etabliert werden,
- 63 • Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal gestärkt wird.
- 64 • Organisationsentwicklung muss strukturell ansetzen.

## 65 4. Transparenz und Nachvollziehbarkeit staatlichen Handelns stärken

66 Nachvollziehbare Entscheidungen sind ein zentraler Schutz vor Diskriminierung.  
67 Transparenz stärkt Vertrauen und ermöglicht Lernen. Wir wollen transparente  
68 Verfahrensstandards, nachvollziehbare Dokumentationspflichten, regelmäßige  
69 Berichte über Diskriminierungsbeschwerden und ergriffene Maßnahmen, Evaluationen  
70 zur diskriminierungssensiblen Verwaltungspraxis und die frühzeitige Begleitung  
71 und Evaluation KI-unterstützter Verfahren auf diskriminierende Algorithmen.

## 72 5. Beschäftigte schützen und empowern

73 Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind von rassistischer Diskriminierung  
74 betroffen. Wir setzen uns dafür ein, dass:

- 75 • klare interne Ansprechstellen eingerichtet werden,
- 76 • Schutzmechanismen gegen Repressalien greifen,
- 77 • Betroffene Unterstützung und Beratung erhalten,
- 78 • diskriminierende Strukturen konsequent aufgearbeitet werden.
- 79 • Eine diskriminierungskritische Verwaltung beginnt bei guten  
80 Arbeitsbedingungen.

81 6. Vielfalt im öffentlichen Dienst aktiv fördern

82 Eine Verwaltung, die die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt, ist gerechter  
83 und leistungsfähiger. Das Teilhabe und Partizipationsgesetz das wir auf den Weg  
84 bringen werden sieht vor, die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltungen zu  
85 fördern. Wir unterstützen daher:

- 86 • die aktive Ansprache und Gewinnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen  
87 für den öffentlichen Dienst,
- 88 • diversitätssensible Auswahlverfahren,
- 89 • gezielte Förderprogramme auf allen Hierarchieebenen,
- 90 • Strategien gegen strukturelle Zugangsbarrieren

## Begründung

Institutionelle Diskriminierung gefährdet die gleichberechtigte Teilhabe einzelner Menschen am gesellschaftlichen und politischen Leben, untergräbt das Vertrauen in staatliche Institutionen und schwächt den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“ zeigt auf Basis empirischer Untersuchungen, dass bestehende Strukturen und Abläufe in Behörden rassistisch-kritische Grenzen offenbaren und Handlungslücken im Rechtsschutz bestehen. Zugleich identifiziert die Studie konkrete Ansatzpunkte, um Verwaltungspraxis, Personalentwicklungsprozesse und Beschwerdemöglichkeiten rassistisch-kritisch weiterzuentwickeln und Rechtslücken zu schließen.

Vor diesem Hintergrund setzen wir uns dafür ein, dass das Land Niedersachsen diskriminierungsfreie Verwaltungspraxis, rechtsverbindliche Schutzmechanismen und institutionelles Empowerment von Betroffenen rassistischer Diskriminierung gewährleistet.