wA6 Rassismus in staatlichen Institutionen wirksam begegnen: Rechtsschutz stärken, Beschwerdestellen etablieren, Verwaltungskultur fortentwickeln

Gremium:	Landesvorstand
Beschlussdatum:	18.03.2026
Tagesordnungspunkt:	6. Weitere Anträge

Antragstext

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

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

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

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

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

1. Diskriminierungsschutz umfassend gewährleisten

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

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

2. Unabhängige Beschwerdestrukturen schaffen

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

Diese Stellen sollen:

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

3. Rassismuskritische Personal- und Organisationsentwicklung verankern

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

- rassismuskritische Fortbildungen verbindlicher Bestandteil der Personalentwicklung werden,
- Führungskräfte systematisch für Diskriminierungsrisiken sensibilisiert werden,
- Reflexionsräume für Verwaltungspraxis dauerhaft etabliert werden,
- Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal gestärkt wird.
- Organisationsentwicklung muss strukturell ansetzen.

4. Transparenz und Nachvollziehbarkeit staatlichen Handelns stärken

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

5. Beschäftigte schützen und empowern

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

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

6. Vielfalt im öffentlichen Dienst aktiv fördern

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

- die aktive Ansprache und Gewinnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen für den öffentlichen Dienst,
- diversitätssensible Auswahlverfahren,
- gezielte Förderprogramme auf allen Hierarchieebenen,
- 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 rassismuskritische Grenzen offenbaren und Handlungslücken im Rechtsschutz bestehen. Zugleich identifiziert die Studie konkrete Ansatzpunkte, um Verwaltungspraxis, Personalentwicklungsprozesse und Beschwerdemöglichkeiten rassismuskritisch 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.