



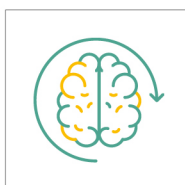
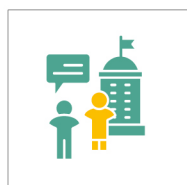
Positionspapier zur Forderung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) in Niedersachsen

Inhalt

1. Einleitung – Warum ein LADG in Niedersachsen?	1
2. Zielsetzung eines LADG für Niedersachsen	2
3. Analyse des Status Quo – Lücken im Schutz vor Diskriminierung	2
4. Forderungen: Inhaltliche Bausteine eines LADG Niedersachsen	2
5. Rolle der Beratungsstellen und der Zivilgesellschaft	5
6. Verfahren und Transparenz	5
7. Bezug zum Koalitionsvertrag und politischer Rahmen	5
8. Schlussfolgerung & Forderung	5

1. Einleitung – Warum ein LADG in Niedersachsen?

Diskriminierung bleibt ein strukturelles Problem, das Menschen in Niedersachsen in vielen Lebensbereichen betrifft, etwa Bildung, Arbeitswelt, Zugang zu Dienstleistungen oder staatlichem Handeln. Das bestehende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt zwar vor vielen Formen der Diskriminierung im Arbeits- und Zivilrecht, lässt jedoch Lücken insbesondere im Bereich diskriminierenden staatlichen Handelns offen. Es fehlt ein wirksamer Rechtsrahmen für Diskriminierung durch Behörden, Schulen, Polizei und andere öffentliche Stellen auf Landesebene. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz würde diese Schutzlücken schließen und Betroffenen konkrete Rechtsansprüche und Verfahren eröffnen. Ein solches Gesetz ist auch im Koalitionsvertrag von SPD und Bündnis90/Die Grünen vorgesehen.





2. Zielsetzung eines LADG für Niedersachsen

Ein LADG soll:

- Rechtsschutzlücken des AGG schließen, insbesondere Diskriminierung durch staatliches Handeln abdecken
- Rechtswege für Betroffene erleichtern (z. B. durch verlängerte Fristen, Verbandsklagen)
- präventive und strukturelle Maßnahmen gegen Diskriminierung in Verwaltung, Schulen, Polizei etc. etablieren
- Beratungs-, Beschwerde- und Ombudsstrukturen stärken und ihre dauerhafte Finanzierung sichern
- gesellschaftliche Sensibilisierung und Diversität fördern

3. Analyse des Status Quo – Lücken im Schutz vor Diskriminierung

Das AGG schützt vor allem im zivil- und arbeitsrechtlichen Kontext, nicht aber ausreichend bei diskriminierendem staatlichen Handeln.

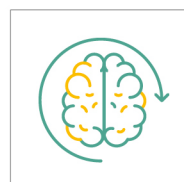
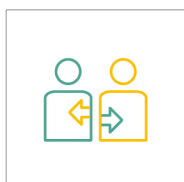
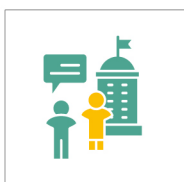
Zwar gibt es einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und Niedersachsen ist Teil der „Koalition gegen Diskriminierung“, jedoch sind keine gesetzlichen Durchsetzungsmechanismen gegeben.

Ein Gleichberechtigungsgesetz (NGG) existiert, beschränkt sich jedoch auf Gleichstellung von Frauen und Männern in öffentlichen Verwaltungen.

Fazit: Die bestehende Rechtslage greift nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen und bietet keinen flächendeckenden Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen.

4. Forderungen: Inhaltliche Bausteine eines LADG Niedersachsen

- Das Landesantidiskriminierungsgesetz muss alle Gruppen schützen, die strukturell von Diskriminierung betroffen sind.
- Das Landesantidiskriminierungsgesetz gewährt Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes.
- Das Landesantidiskriminierungsgesetz muss Prävention durch Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit gewährleisten und den Zugang zu Instrumenten des Diskriminierungsschutzes verbessern.





- Der Diskriminierungsschutz muss Angebote zu Fort- und Weiterbildungsprogrammen enthalten.
- Das Landesantidiskriminierungsgesetz muss einrichtungs- und institutionsbezogene sowie landesweite Ansprech- und Beratungsstrukturen enthalten.
- Das Landesantidiskriminierungsgesetz muss die Beweislast erleichterung enthalten.
- Betroffene müssen bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch NGOs unterstützt werden können (Prozessbeistand).
- Das Landesantidiskriminierungsgesetz soll die Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle stärken und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip verankern.

4.1 Erweiterter Schutzbereich

Ziel: Das Gesetz muss präzise den Schutz gegen Diskriminierung bei staatlichem Handeln, in öffentlichen Institutionen und im Alltag sicherstellen.

Konkrete Forderungen:

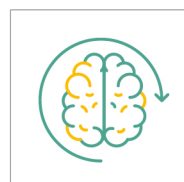
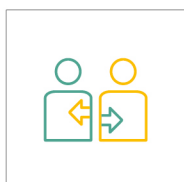
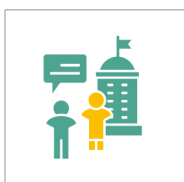
- Abdeckung aller Lebensbereiche einschließlich Bildung, Polizei, Justiz, Verwaltung und Gesundheitswesen.
- Der Diskriminierungsmerkmalskatalog sollte neben denen im AGG genannten Merkmalen außerdem sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheiten, Körpergewicht und familiäre Fürsorgeverantwortung beinhalten.
- Festlegung, dass intersektionale Diskriminierung explizit unter Schutz steht.

4.2 Rechtsdurchsetzung: Fristen, Beweislast und Verbandsklage

Ziel: Betroffenen echte Rechtswege öffnen und Hürden abbauen.

Konkrete Forderungen:

- Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen auf mindestens sechs Monate bis ein Jahr.
- Beweislast erleichterungen analog zu EU-Antidiskriminierungsrichtlinien.





- Einführung des Verbandsklagerechts, damit zivilgesellschaftliche Organisationen im Namen Betroffener klagen können.

4.3 Aufbau und Sicherung von Beratungs- und Beschwerdestellen

Ziel: Niedrigschwellige Unterstützung und effektive Beschwerdemechanismen.

Konkrete Forderungen:

- Flächendeckender Ausbau unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen, inklusive Rechtsberatung, Empowerment und Dokumentationsfunktionen.
- Gesetzlich gesicherte Finanzierung und Barrierefreiheit der Angebote.
- Aufbau unabhängiger Clearingstellen, die eine objektive Untersuchung von Diskriminierungsfällen vornehmen und Sanktionen empfehlen können.

4.4 Prävention, Sensibilisierung und Diversität

Ziel: Diskriminierung frühzeitig vorbeugen und gesellschaftliche Vielfalt stärken.

Konkrete Forderungen:

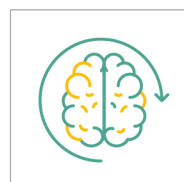
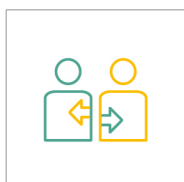
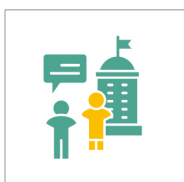
- Regelmäßige Antidiskriminierungs- und Diversitätsschulungen für Behörden, Polizei, Schulen und Justiz.
- Schaffung von verbindlichen Antidiskriminierungsrichtlinien in Institutionen und regelmäßige Audits.
- Staatliche Förderung von Projekten zur Sensibilisierung, z. B. über Bildungsprogramme in Schulen.

4.5 Sanktionen, Anreize und Zertifizierung

Ziel: Konsequente Durchsetzung des Verbots von Diskriminierung.

Konkrete Forderungen:

- Einführung klarer Sanktions- und Entschädigungsmechanismen.
- Entwicklung eines Zertifikatsystems, das diskriminierungsfreie Organisationen anerkennt und Anreize schafft.





5. Rolle der Beratungsstellen und der Zivilgesellschaft

Beratungsstellen sind zentrale Akteur:innen im Unterstützungsnetzwerk für Betroffene. Sie bieten Informations-, Rechts- und Empowerment-Leistungen, dokumentieren Fälle und tragen zur Datenbasis für Reformen bei. Eine gesetzliche Verpflichtung zur flächendeckenden Beratung sowie ein Rechtshilfefonds zur Unterstützung von Betroffenen sind essenziell.

6. Verfahren und Transparenz

Ein LADG muss klare, barrierefreie Beschwerde- und Rechtswege vorsehen:

- interne wie externe Beschwerdestellen in Behörden
- unabhängige Clearingstellen
- gerichtliche Verfahren mit Prozesskostenhilfe
- jährliche öffentliche Berichterstattung und gesetzlich verankerte Evaluation

7. Bezug zum Koalitionsvertrag und politischer Rahmen

Der rot-grüne Koalitionsvertrag 2022–2027 bekräftigt ausdrücklich, dass Maßnahmen zur Stärkung von Teilhabe und Antidiskriminierung umgesetzt werden sollen. Dazu gehört auch die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes, das Betroffenen verlässliche Rechte und Rechtsansprüche garantiert.

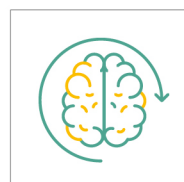
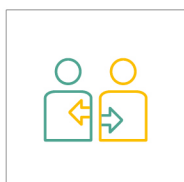
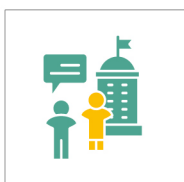
Diese politische Zielsetzung schafft die Grundlage für einen Gesetzgebungsprozess, der unter Einbeziehung von zivilgesellschaftlichen Akteur:innen und Beratungsstellen ausgearbeitet werden sollte.

8. Schlussfolgerung & Forderung

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Niedersachsen ist ein aktiver und notwendiger Schritt hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

Es muss:

- umfassend Schutz bieten,
- klare Rechtswege eröffnen,
- Prävention und strukturelle Maßnahmen verknüpfen,





- zivilgesellschaftliche Arbeit stärken.

Durch eine breite gesellschaftliche Beteiligung, klare gesetzliche Vorgaben und eine starke Verankerung in der Praxis kann Niedersachsen ein Vorbild für effektiven Diskriminierungsschutz werden.

Wir fordern: Die Landesregierung und den Niedersächsischen Landtag auf, den Entwurf eines LADG zügig vorzulegen, gesellschaftliche Akteur:innen einzubeziehen und alle notwendigen Ressourcen für seine Umsetzung bereitzustellen.

*

*

