A4 Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Niedersachsen – Für eine Gesellschaft der Vielen

Gremium: LAG Migration und Flucht
Beschlussdatum: 21.05.2021
Tagesordnungspunkt: 11. Weitere Anträge

Antragstext

734 Menschen vor Diskriminierung zu schützen, ist eine der Kernaufgaben des
735 demokratischen Rechtsstaats. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz fördert die
736 Präventionsmöglichkeiten von Diskriminierung durch Behörden in Niedersachsen und
737 ermöglicht sowie vereinfacht die Geltendmachung von Entschädigungs- und
738 Ersatzansprüchen gegen das Land Niedersachsen in Fällen von Diskriminierung.

739 Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts bestehen trotz gesetzgeberischer
740 Tätigkeit in der Vergangenheit auf Bundes- und Landesebene immer noch
741 Schutzlücken, insbesondere im öffentlichen Bereich. Das
742 Antidiskriminierungsrecht bleibt damit auch hinter den europäischen Vorgaben
743 zurück. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden auf Bundesebene
744 vier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung umgesetzt, wobei sich das AGG auf die
745 Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt. Das "Niedersächsische
746 Gleichberechtigungsgesetz" (NGG) beschränkt sich auf die Gleichberechtigung von
747 Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung, sodass ein vergleichbarer
748 Diskriminierungsschutz und die Möglichkeit der Geltendmachung in Niedersachsen
749 bei öffentlich-rechtlichem Handeln, z.B. beim staatlichen Bildungswesen oder bei
750 den Sicherheitsbehörden, fehlt.

751 Deshalb fordern wir:

752 Daher fordern wir ein Landesantidiskriminierungsgesetz nach dem Vorbild des
753 Berliner LADG, dass ein umfängliches Diskriminierungsverbot im Rahmen
754 öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Niedersachsen und seiner Landkreise
755 und Kommunen vorsieht, einen verbesserten Zugang zu Instrumenten des
756 Diskriminierungsschutzes schafft sowie die Förderung einer Kultur der
757 Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip verankert.

758 Essenzielle Bestandteile dieses Landesantidiskriminierungsgesetzes sollen sein:

- 759 • Schließung bestehender Rechtsschutzlücken
- 760 • Diskriminierung im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns wird
761 verboten. Der Diskriminierungskatalog umfasst (mindestens):
- 762 • Geschlecht;
- 763 • ethnische Herkunft;
- 764 • rassistische Zuschreibung;
- 765 • Nationalität;
- 766 • Religion und Weltanschauung;
- 767 • Behinderung und/oder chronische Erkrankung;
- 768 • Lebensalter;
- 769 • sexuelle Identität;
- 770 • sozialer Status
- 771 • Elternschaft
- 772 • Familienstand
- 773 • Gewicht
- 774 • Möglichkeit der Verbandsklage und die Möglichkeit einer Prozessstandschaft
- 775 • Prozesse gegen erlebte Diskriminierung zu führen, ist für Privatpersonen
776 oft sehr aufwändig (nicht zuletzt auch finanziell), langwierig und
777 belastend. Mit dem LADG wird es anerkannten Antidiskriminierungsverbänden
778 möglich sein, mit Unterstützung der Betroffenen gegen Diskriminierung
779 durch staatliche Einrichtungen im Namen der Betroffenen zu klagen.

780 - Beweiserleichterung für Betroffene

- 781 • In den seltensten Fällen geschieht Diskriminierung eindeutig und
782 offensichtlich nachweisbar. So heißt es beispielsweise in einer Ablehnung
783 bei der Wohnungssuche meistens nur, die Wohnung sei anderweitig vergeben
784 worden. In Testing-Verfahren kann dann herausgearbeitet werden, dass die
785 Ablehnungen überwiegend an Personen gehen, deren Nachname aus Sicht der
786 Wohnungsgesellschaft eine internationale Geschichte nahelege. Betroffene
787 sollen daher die Tatsachen der Diskriminierung glaubhaft darlegen, die
788 das Vorliegen eines Verstoßes gegen das LADG überwiegend wahrscheinlich
789 machen. Die Beweislast, dass keine Diskriminierung vorliegt, läge dann bei
790 der beklagten Institution. Bei einer solchen Beweiserleichterung handelt
791 es sich schlichtweg um die Umsetzung der EU-Antirassismus-Richtlinie.

792 - Einführung struktureller Diversity-Maßnahmen

- 793 • Durch Maßnahmen wie Nachteilsausgleiche, Schulungen in Behörden u.a. soll
794 Diversität gefördert und Menschen mit (Mehrfach-)
795 Diskriminierungserfahrungen der gleichberechtigte Zugang zu Institutionen
796 erleichtert werden. Für Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen mit
797 Leitungsfunktion ist eine Fortbildungsverpflichtung vorgesehen. Die dafür
798 erforderliche Finanzierung muss im Landeshaushalt sichergestellt werden.

799 - Schadensersatz und Entschädigungszahlungen

- 800 • Für die erlittene Diskriminierung können Betroffene und solche die
801 mittelbar durch die Diskriminierung einen Schaden erleiden
802 verschuldensunabhängig Schadensersatz und Entschädigungszahlungen
803 erhalten. Das gilt auch für solche Nachteile, die nicht finanzieller Natur
804 sind. Bezüglich solcher Ansprüche gilt eine Beweiserleichterung zugunsten
805 der Betroffenen.

806 - Dezentrale Antidiskriminierungs-Beschwerdestellen

- 807 • Zur Unterstützung und Beratung Betroffener zur Durchsetzung ihrer Rechte
808 nach dem LADG sollen dezentral in Niedersachsen Antidiskriminierungs-
809 Beschwerdestellen eingerichtet werden und, die in Erfüllung ihrer Aufgabe
810 nicht weisungsgebunden ist. Beschwerdestellen sollten auch digital
811 erreichbar sind. Eine solche Stelle bedarf zur effektiven Unterstützung
812 der Betroffenen umfassende Rechte, wie z.B. das Recht zur Akteneinsicht,
813 die Möglichkeit Sachverständige hinzuzuziehen, das Einholen von Gutachten,
814 die Kompetenz, Stellungnahmen von Behörden abzufragen und die Befugnis,
815 nicht nur Handlungsempfehlungen auszusprechen, sondern auch die Umsetzung
816 zu überprüfen. Betroffene müssen, unabhängig von ihrem Wohnort in
817 Niedersachsen, einen niedrigschwelligen und wohnortnahen Zugang zu
818 Beschwerdestellen haben. Die Finanzierung der Beschwerdestellen muss
819 sichergestellt werden.

820 - ergänzendes Landesprogramm zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von
821 Vielfalt, z.B. durch verpflichtende Schulungen im Bereich Diversity zur Stärkung
822 der individuellen Handlungskompetenzen. Diversity-Kompetenzen sollen bei
823 Einstellung und Aufstieg berücksichtigt werden.

824 Mitarbeiter*innen und Behörden müssen in den Verwaltungen auf die Einführung
825 eines solchen Gesetzes vorbereitet und entsprechend geschult werden, die
826 entsprechenden Mittel müssen im Haushalt bereitgestellt werden.

827 - Diversity-Check

- 828 • Gesetzesentwürfe sind neben der Prüfung, welche Kosten durch das Gesetz
829 entstehen und inwieweit Gesetze Auswirkungen auf die Umwelt haben werden,
830 auch einem sog. Diversitäts-Check zu unterziehen. Die Beseitigung
831 bestehender Nachteile durch Diskriminierung ist bei allen
832 gesetzgeberischen Maßnahmen zu beachten. Dieser Kontrollmechanismus soll
833 außerdem sicherstellen, dass gesetzgeberische Maßnahmen nicht unmittelbar
834 oder mittelbar diskriminieren.

Begründung

Begründung:

1) Jeder Mensch möchte fair und vorurteilsfrei behandelt werden. Dennoch ist Diskriminierung ein alltägliches Phänomen, das – wenn zwar nicht alle – auf die eine oder andere Weise doch die allermeisten Menschen betrifft. Und nicht selten sind es staatliche Behörden und Akteur*innen, von denen Diskriminierung ausgeht. Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verbessert den Schutz vor Diskriminierung und fördert Diversität in der Verwaltung. Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Mit dem Beschluss des LADG gehen wir analog zum Land Berlin einen wichtigen Schritt, um diese Forderung zu erfüllen und damit auch der gesetzgeberischen Pflicht zur Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinien nachzukommen.

2) Das LADG schließt auf diese Weise eine bestehende Rechtslücke und baut den Diskriminierungsschutz in Niedersachsen aus. Mit dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) hat der Bundesgesetzgeber vier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung umgesetzt. Das AGG ist allerdings auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, sodass ein vergleichbarer Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln fehlt. Diese Regelungslücke schließt das LADG, um die Gleichbehandlung langfristig durchzusetzen. Der Geltungsbereich des LADG ist weit gefasst. Eine Beschränkung der Geltung des Gesetzes auf bestimmte Lebensbereiche, wie im AGG, erfolgt nicht, da auch die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote, deren Durchsetzung das Gesetz bezweckt, für die Gesamtheit des Handelns des Landes Niedersachsen und dessen Landkreise und Kommunen gelten. Es gilt auch für die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Darunter fallen beispielsweise die Hochschulen und Fachhochschulen.

3) Das LADG arbeitet mit einem Katalog von Diskriminierungsgründen, der sich in der Grundstruktur am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und an den in Art. 3 Abs. 3 VerfND aufgezählten Merkmalen orientiert. Das LADG verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie einer chronischen Erkrankung, des Gewichts und des sozialen Status. Dem LADG liegt der Gedanke zugrunde, dass Diskriminierungen an gesellschaftlich wirkmächtige und historisch verfestigte Ungleichheitsstrukturen anknüpfen. Diese äußern sich in Stigmatisierungen, Benachteiligungen und Ausgrenzungen von gesellschaftlicher Teilhabe, die auf historisch, strukturell und diskursiv verfestigten Ungleichheiten beruhen.

4) Das LADG unterstützt von Diskriminierung Betroffene wirkungsvoll in ihren Rechten und hilft bei der Rechtsdurchsetzung, indem den Betroffenen erweiterte Rechtsschutzmöglichkeiten und Beratungsangebote garantiert werden. Durch einen verschuldensunabhängigen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch für Betroffene wird die Pflicht der Verwaltung, diskriminierungsfrei zu handeln, flankiert. Die Vermutungsregelung, die den Beweis zugunsten der Betroffenen erleichtert, senkt die Hemmschwelle zur Anzeige diskriminierender Handlungen und verstärkt die Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung. Darüber hinaus handelt es sich dabei um die Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben.

Anerkannte Antidiskriminierungsverbände können Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte prozessstandschaftlich unterstützen, das bedeutet, dass diese Verbände die Rechte der Betroffenen im eigenen Namen geltend machen können und Menschen, die diskriminierendes Verhalten erfahren haben, sich keinem belastenden Prozess aussetzen müssen. Auch erhalten anerkannte Antidiskriminierungsverbände ein Verbandsklagerecht, wenn Verwaltungsakte, Allgemeinverfügungen oder sonstiges Verwaltungshandeln nicht nur im Einzelfall gegen das Diskriminierungsverbot

verstoßen. Die vom LADG vorgesehene Ombudsstelle kann im Diskriminierungsfall von jeder Person angerufen und das Beratungsangebot in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus besteht mit dem LADG auch für solche Personen ein Schadensersatzanspruch, bei denen sich ein Schaden infolge einer Diskriminierung realisiert, obwohl diese nicht selbst diskriminiert wurden. Diese Regelung zur sogenannten „assozierten Diskriminierung“ beruht auf der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2008 und greift immer dann, wenn die „merkmalstragende“ Person und diejenige Person, bei der aufgrund einer Ungleichbehandlung ein Schaden entstanden ist, in einem engen persönlichen Näheverhältnis zueinander stehen.

Unterstützer*innen:

- LAG Frauen
- LAG Queer
- LAG Demokratie und Recht
- LAG Soziales