



HESSISCHER LANDTAG

18. 09. 2023

Kleine Anfrage

Dr. Dr. Rainer Rahn (fraktionslos) vom 13.04.2023

Diskriminierung und Rassismus an hessischen Behörden

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Landesregierung berichtete in der Antwort zur Kleinen Anfrage, Drucks. 20/8503, dass auch „in Behörden Diskriminierung und Rassismus vorkommen“. Dies könne zu „Ausschlüssen, Ungleichbehandlungen und damit zu unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten von Personen zu Leistungen und Angeboten der öffentlichen Verwaltung führen“. Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit deutschen Behörden werde auch „durch Betroffenenbefragungen bestätigt“. Weiterhin führte die Landesregierung aus, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst insgesamt, aber auch in Hessen, unterrepräsentiert seien. Die Landesregierung strebt eine Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund an, ohne jedoch eine konkrete Zielvorgabe (Prozentsatz) zu formulieren. In der Antwort zur Kleinen Anfrage, Drucks. 20/9573, gibt die Landesregierung den Anteil an neu eingestellten Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung mit 24,3 % an, während ihr für den Beschäftigtenanteil in der gesamten Landesverwaltung keine Daten vorliegen.

Die Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, der Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten und Bevollmächtigten des Landes Hessen beim Bund, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, dem Minister der Justiz, dem Kultusminister und der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wie folgt:

Frage 1. Wie viele Fälle von „Diskriminierung und Rassismus“ sind in den vergangenen fünf Jahren in hessischen Behörden vorgekommen?

Diskriminierung kann subtil und komplex sein, kann sich auf unterschiedliche Weisen manifestieren und ist teilweise nicht quantifizierbar. Um die Frage zu beantworten, wurden die internen AGG-Beschwerdestellen der Ministerien nach gemeldeten Fällen in Bezug auf Beschwerden zu Diskriminierung und Rassismus abgefragt. Eine Abfrage in den nachgeordneten Behörden erfolgte aufgrund des unverhältnismäßigen administrativen Aufwands nicht. Die jeweiligen internen Beschwerdestellen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG-Beschwerdestellen) erfassen dabei nicht nur Beschwerden innerhalb der Behörde bspw. von Mitarbeitenden, sondern auch Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern. Ob die gemeldeten Vorfälle gemäß der gültigen Rechtsordnung tatsächlich als diskriminierend oder rassistisch einzuordnen sind, obliegt nicht der Landesregierung.

Zwischen 2018 und 2022 wurden den internen AGG-Beschwerdestellen der Ministerien insgesamt acht Fälle von potentieller Diskriminierung bzw. Rassismus gemeldet.

Bei der Stabsstelle Antidiskriminierung im Ministerium für Soziales und Integration wurden zudem im Rahmen der Erst- und Verweisberatung zwischen 2018 und 2022 31 Beratungsgesuche von Bürgerinnen und Bürgern in Anspruch genommen.

Frage 2. Welchen hessischen Behörden waren von den unter Frage 1 genannten Fällen betroffen?

Bei den genannten acht Fällen waren Finanzämter im Bereich der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main sowie Justizvollzugsanstalten in Weiterstadt, Gießen, Kassel I und Hünfeld betroffen.

Bei den Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern werden aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Details erfasst – es handelt sich um Beschwerden gegenüber öffentlichen Behörden im Allgemeinen.

Frage 3. Worin zeigten sich bei den unter Frage 1 genannten Fällen konkret eine „Diskriminierung“ bzw. ein „Rassismus“?

Bei den genannten Fällen handelt es sich vor allem um:

- potenzielle Benachteiligungen im Sinne des § 3 AGG wegen ethnischer Herkunft, aus rassistischen Gründen sowie Geschlecht,
- rassistische, beleidigende Aussagen unter Kolleginnen und Kollegen sowie
- Veröffentlichung von Texten in sozialen Netzwerken.

Frage 4. Welche Sanktionsmaßnahmen hat die Landesregierung bzw. die zuständige Behördenleitung gegen die für die unter Frage 1 genannten Fälle verantwortlichen Mitarbeiter ergriffen?

Ergriffene Sanktionsmaßnahmen waren insbesondere folgende:

- behördliches Disziplinarverfahren, z. B. nach § 20 Abs. 1 Satz 1 Hessisches Disziplinargesetz (HDG),
- Erstattung von Strafanzeigen sowie
- Entlassung eines Beamten auf Probe.

Die meisten Meldungen konnten durch Gespräche mit Vorgesetzten oder durch Unterstützung vorhandener Antidiskriminierungsstellen gelöst werden.

Frage 5. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung bzw. die zuständige Behördenleitung ergriffen, um weitere Fälle von „Diskriminierung und Rassismus“ zu unterbinden?

Die Landesregierung versteht Antidiskriminierungsarbeit als einen Ansatz, der sich auf den fünf Säulen Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung, Prävention, Vernetzung und Beratung gründet. So fördert das Land eine externe Beratungsstelle für von Diskriminierung Betroffene. An das Antidiskriminierungsberatungs-Netzwerk Hessen (ADiBe-Netzwerk) können sich Personen wenden, die Rassismus und Diskriminierung erfahren. Ebenfalls werden vier Antidiskriminierungsnetzwerke (AdiNetze) gefördert, die entlang der Säulen Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung, Prävention und Vernetzung vor Ort in den Regionen Nord-, Mittel-, Südhessen und im Rhein-Main-Gebiet arbeiten.

Mit der im Jahr 2018 verabschiedeten Antidiskriminierungsstrategie verpflichtet sich das Land, auch als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion einzunehmen. Die Strategie enthält eine Vielzahl an Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Steigerung der Akzeptanz von Vielfalt.

Im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung setzt die Landesregierung entsprechend der rechtlich bindenden Vorgaben auf eine Eignungsfeststellung bei der Auswahl sowie auf die Berücksichtigung von entsprechenden Themenschwerpunkten im Rahmen der Aus- und Fortbildung. Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sensibilisierung innerhalb der Landesverwaltung für Vielfalt und gegen Vorurteile finden statt. Insbesondere die Leitungsebenen werden zu Diskriminierungspotenzialen sensibilisiert. Es gibt ressortübergreifend Ansätze eines Diversity Managements in der Landesverwaltung und viele Dienststellen ergreifen eigeninitiativ dazu passende Maßnahmen. Beispielsweise erarbeitete die Finanzverwaltung das Themenpapier „Demokratiefeste Verwaltung – Maßnahmen in der Hessischen Finanzverwaltung zur Bekämpfung von Extremismus und Antisemitismus“ mit vielfältigen (präventiven) Maßnahmen zur Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus.

Im Zuge der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes 2021 wurden in den §§ 3, 6, 23, 41 und 44 Regelungen zur Ermöglichung eines diskriminierungsfreien Studiums und zur Einrichtung und Beteiligung von Antidiskriminierungsstellen aufgenommen. Schon in der 19. Wahlperiode hatte die Landesregierung gemeinsam mit den hessischen Hochschulen eine Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeitet und in den Zielvereinbarungen auf die Schaffung von Antidiskriminierungsstellen hingewirkt. Diese Maßnahmen haben sich bewährt und haben daher eine gesetzliche Verankerung erfahren.

Im Hochschulbereich wurden Maßnahmen ergriffen, wie die Antidiskriminierungsrichtlinie, die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen, Antidiskriminierungsrat und Beschwerdestellen sowie die Durchführung von Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Diskriminierung, Beratung bei sexueller Diskriminierung und Gewalt, Beratung der Einrichtungen zum Umgang mit Diskriminierung sowie die kollegiale Beratung von Lehrenden zum Umgang mit Diskriminierung in der Lehre.

Frage 6. Welche Folgen von „Ausschlüssen, Ungleichbehandlungen und unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten von Personen zu Leistungen und Angeboten der öffentlichen Verwaltung“ hatten die unter Frage 1 aufgeführten Fälle?

Aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben kann dies im Einzelfall nicht aufgeführt werden.

Frage 7. Welchen Sinn hat die Zielvorgabe „Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund“, wenn kein konkretes Ziel – z. B. ein bestimmter Prozentsatz – formuliert wird (anders formuliert: würde eine Erhöhung des Anteils von neu eingestellten Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 24,3 % auf 24,31 % die Zielvorgabe der Landesregierung erfüllen)?

Am 22.03.2023 hat der Landtag das Integrations- und Teilhabegesetz (IntTG) beschlossen. In § 9 Abs. 2 IntTG wird geregelt, dass der Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung weiter erhöht werden soll. Die Landesverwaltung hat einen Anteil anzustreben, der dem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Hessen entspricht.

Frage 8. Aus welchen Gründen erfasst die Landesregierung nicht den Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund bei sämtlichen Beschäftigten des Landes?

Die Landesregierung hat sich entschieden, gezielt Neueingestellte zu befragen, da Veränderungen im Personalbereich vor allem bei Neueinstellungen möglich sind. Die Ergebnisse über Veränderungen bei dieser Gruppe helfen dabei, Erkenntnisse über die Wirksamkeit der bislang ergriffenen (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund und somit auch potentieller Nachwuchskräfte für den Landesdienst zu erlangen.

Wiesbaden, 12. September 2023

Kai Klose