

Schutz vor staatlicher Diskriminierung

Auch vor der eigenen Türe kehren

Ämter und Behörden, Polizei, Justiz oder Schule: Diskriminierung durch öffentliche Stellen ist leider immer noch ein Tabuthema. Dabei darf Diskriminierungsschutz an den staatlichen Türen nicht halt machen. Im Gegenteil: Öffentliche Stellen müssen hier Vorbild sein – also auch Länder und Kommunen.

> Katharina Schulze und Gülseren Demirel

Rassismus, Antisemitismus, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder Diskriminierungen gehören für viele Bevölkerungsgruppen zum Alltag – leider erleben sie das auch in öffentlichen Einrichtungen: Eine Bewerberin fällt wegen ihres Namens aus dem Bewerbungspool für eine Stelle bei den Stadtwerken. Eine Person of Color wird in der Straßenbahn gleich mehrmals kontrolliert. Menschen haben aufgrund schlechter Erfahrungen Angst vor dem nächsten Besuch bei der Ausländerbehörde oder der Wohngeldstelle.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz greift nicht in Rathäusern

Seit 2006 können sich Betroffene mit Hilfe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wehren, wenn sie zum Beispiel aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihres Alters, ihrer Religion oder ethnischen Zugehörigkeit diskrimi-

niert werden. Bei einer rassistischen Beleidigung in einem Restaurant kann man vor Gericht ziehen. Das Problem dabei: Das Gesetz greift zwar bei Diskriminierungen durch private Firmen oder Personen, nicht aber bei staatlichen Stellen. Von einer Behörde benachteiligte Bürger*innen sind weniger geschützt als Personen, die zum Beispiel wegen ihrer Hautfarbe nicht in einen Club kommen.

Rechtslage in den Ländern – Bayern hinkt hinterher

In einigen Bundesländern hat man dieses Problem erkannt und gehandelt: Berlin hat 2020 das erste Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet. Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg wollen ein solches noch in der laufenden Legislaturperiode auf den Weg bringen. Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Berlin haben Aktionspläne gegen verschiedene Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausgearbeitet. In Bayern herrscht bisher Stillstand.

Grüner Vorstoß: Zentrale Antidiskriminierungsstelle

Diese rechtliche Lücke will die Grüne Landtagsfraktion schließen. Sie hat im letzten Herbst ihren Entwurf für ein Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt.¹ Er fordert unter anderem für ganz Bayern eine zentrale Antidiskriminierungsstelle, an die sich Betroffene künftig wenden können. Aktuell verfügt der Freistaat lediglich über sechs kommunale Einrichtungen: in München, Augsburg, Regensburg, Würzburg, Nürnberg und Erlangen. Doch sie kön-

nen den Beratungsbedarf eines Bundeslandes mit mehr als 13 Millionen Einwohner*innen nicht abdecken. Zudem ist die Beratung dann oftmals aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage nicht zielführend.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf auch einen verbindlichen Rahmen für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im öffentlichen Dienst vor. Die erste Lesung im Plenum hat bereits begonnen.

Tipps für die kommunale Präventionsarbeit

Natürlich soll es erst gar nicht zu einer Diskriminierung kommen. Deswegen ist es wichtig, dass auch kommunale Stellen und Einrichtungen proaktiv tätig werden und Präventionsarbeit leisten.

Zur Unterstützung der kommunalen Ebene haben die Grünen einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit entwickelt.² Nach den Vorbildern Berlin, Rheinland-Pfalz oder Schleswig-Holstein enthält er zahlreiche Vorschläge für die Bereiche Bildung, Verwaltung, Beschäftigung, Flucht und Migration, Soziales, Polizei, Justiz, Wohnen, Gesundheit und Freizeit. Städte, Kreise und Gemeinden können und sollten unabhängig von den Aktivitäten und Gesetzen des eigenen Bundeslandes gegen Diskriminierung aktiv werden.

Zum Thema machen: Der Rat informiert sich in einer Anhörung, gibt eine

Staatliche Diskriminierung

Wie sieht es in der eigenen Kommune aus?

Ratsmitglieder können sich per Anfrage oder Anhörung einen Überblick verschaffen: Wie ist die Rechtslage im eigenen Land? Welche Arbeitsgrundlagen gibt es in der Verwaltung, zum Beispiel eine Antidiskriminierungsrichtlinie? Haben Beratungsstellen Informationen über Diskriminierungen im Rathaus oder bei den kommunalen Unternehmen?



Foto: Shirley Hirst / Pixabay

Erklärung ab und beschließt eine Antidiskriminierungs-Richtlinie. In der Verwaltung wird eine Task Force „Diskriminierungsfreie Kommunalverwaltung“ eingerichtet.

Öffentlichkeitsarbeit: Stadt, Kreis oder Gemeinde kommunizieren ihren Standpunkt und informieren: Was kann ich tun, wenn ich von meiner Kommune diskriminiert werde?

Als Arbeitgeber*in: Führungskräfte werden geschult und Einstellungsverfahren diskriminierungsfrei gestaltet, etwa durch anonymisierte Bewerbungen.

Im Kund*innenkontakt: Bürgerbüro, Ausländerbehörde und Sozialamt gehören zu den Dienststellen, die als erste auf den Prüfstand kommen: Wie werden die Beschäftigten geschult, gibt es mehrsprachige Informationen und Formulare, sind Gebäude und Webseiten barrierefrei?

Kommunale Unternehmen: Auch das eigene Wohnungsunternehmen, die Stadtwerke oder Verkehrsbetriebe orien-

tieren sich an den Richtlinien und schulen ihren Beschäftigten: Denn sie sollen alle Menschen gleich behandeln, die eine Wohnung suchen, mit der Stromrechnung im Rückstand sind oder ohne Fahrschein erwischt wurden.

Als Kooperationspartner: Institutionen, die Zuschüsse von der Kommune erhalten oder in Projekten mit ihr zusammenarbeiten, sollten natürlich auch niemanden diskriminieren. Das lässt sich in den Richtlinien für Kooperationen oder Zuschüssen festhalten. Kleinere Organisationen, etwa (Sport-)Vereine oder zivilgesellschaftliche Gruppen, kann eine Kommune mit Schulungsangeboten unterstützen.

Im Gesundheits- und Sozialbereich: Kinder- und Jugendhilfe, Krankenhäuser und Altenpflege kommen den Menschen besonders nah, daher ist hier eine Sensibilisierung von Einrichtungen und Beschäftigten besonders wichtig. Über Richtlinien, an Aktionstagen oder über Leitfäden für Ärzt*innen und Pflegekräfte, beispielsweise zur diskriminie-

rungsfreien Versorgung von LGBTQI+ Personen.

Diskriminierung ist kein Randphänomen, welches nur einen kleinen Teil der Bevölkerung in Deutschland betrifft. Diesem gesamtgesellschaftlichen Problem können wir nur gemeinsam wirksam entgegenzutreten. Auf Landesebene, in den Kommunalverwaltungen, in den Kreistagen, Stadt- und Gemeinderäten – sowie jede und jeder Einzelne.

1) Gesetzentwurf zu einem Bayerisches Landesantidiskriminierungsgesetz, PDF auf bayern.landtag.de:gruenlink.de/2fk1

2) Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit vom November 2021, 65 Seiten, PDF auf gruene-fraktion-bayern.de:gruenlink.de/2fbs

> MdL Katharina Schulze ist Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag. Ihre Kollegin Gülseren Demirel ist Sprecherin für Integration, Flucht, Asyl und Vertriebene der Fraktion.