



HESSISCHER LANDTAG

10. 08. 2020

Kleine Anfrage

Dr. Dr. Rainer Rahn (AfD) vom 22.05.2020

Antidiskriminierungsgesetze

und

Antwort

Minister des Innern und für Sport

Vorbemerkung Fragesteller:

Der Senat des Landes Berlin legte dem Berliner Abgeordnetenhaus ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vor, das die „Schutzlücken“ schließen soll, die trotz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) noch bestehen. Der Senat sieht es als problematisch an, dass sich das AGG auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt, jedoch keinen vergleichbaren Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln, z.B. beim staatlichen Bildungswesen oder bei den Sicherheitsbehörden, bietet. Das LADG soll es allen Personen ermöglichen, sich im Falle von öffentlich-rechtlichem Handeln gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen und Ansprüche geltend zu machen wie es auf Grundlage des AGG im Arbeitsleben oder Teilen des Zivilrechtsverkehrs vorgesehen ist.

Begründet wurde das Gesetz durch den zuständigen Senator im Wesentlichen damit, dass Minderheiten nicht nur an ihrem Arbeitsplatz und im privaten Umfeld vor Diskriminierung geschützt werden müssen, sondern auch in öffentlichen Einrichtungen. Denn in Ämtern und Behörden sei „Diskriminierung noch immer an der Tagesordnung, da Personen aufgrund ihres Geschlechts oder anderer Merkmale auch durch Verwaltung, Schule oder Polizei benachteiligt würden“.

Kritisiert wird vor allem die Regelung des § 7 (Vermutungsregelung), die bestimmt, dass – wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot bzw. das Maßregelungsverbot wahrscheinlich machen – die öffentliche Stelle den Verstoß zu widerlegen hat (Beweislastumkehr). Weiterhin wird die Regelung des § 11 (Verbandsklagerecht) als problematisch angesehen.

Vertreter der Polizeibehörden sehen durch die Vermutungsregelung und die damit verbundene Beweislastumkehr ihren Handlungsspielraum im Einsatz stark eingeschränkt. Der Gesamtpersonalrat der Polizei befürchtet, dass Behörden und Justiz durch die Neuregelung erheblich behindert werden. Denn es liege in der Natur der Sache, dass sich Betroffene von polizeilichen Maßnahmen regelmäßig ungerecht behandelt fühlen, auch wenn diese rechtmäßig sind und vorschriftenkonform durchgeführt werden. Eine vermutete Diskriminierung sei in einem solchen Fall schnell angenommen. Rechtsstaatliches Handeln ist jedoch grundsätzlich diskriminierungsfrei, weil es an Recht, Gesetz und Verhältnismäßigkeit gebunden sei.

Ein Sprecher des Polizei-Berufsverbands sieht mit dem Gesetz Polizeibeamte unter Generalverdacht gestellt und geht davon aus, dass ungerechtfertigten Anschuldigungen „Tür und Tor“ geöffnet werden. Als Beispiel nennt er Drogendealer im Görlitzer Park, die von Polizeibeamten zukünftig nicht mehr kontrolliert würden, weil diese dann dem Rassismusbegriff ausgesetzt seien, den sie entkräften müssten.

Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Bundesgesetz. Die Ergebnisse einer durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Evaluation wurden im August 2016 unter dem Namen „Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages“ (2016) veröffentlicht. Gemäß des Berichts haben 31,4 % der Befragten in den zwei Jahren vor der Erhebung eine Diskriminierung aufgrund eines im AGG genannten Merkmals erlebt. 16 % aller Beratungsanfragen bei der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen betrafen den Bereich Ämter und Behörden.

Für das Land Hessen und die hessischen Ämter und Behörden hat die Gewährleistung der freien Entfaltung der Persönlichkeit, wie sie auch im Grundgesetz verankert ist, höchste Priorität. Die Menschen in Hessen sollen diskriminierungsfrei in gegenseitigem Respekt zusammenleben können. Die Wahrung und Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Hessen bilden hierbei ein zentrales ordnungspolitisches Ziel, um der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden aller Menschen in Hessen zu dienen. Dem sieht sich die Hessische Landesregierung uneingeschränkt verpflichtet und positioniert sich offen für Vielfalt und gegen Diskriminierung. Damit es gar nicht erst zu Diskriminierung und Rassismus kommen kann, bedarf es einer fortlaufenden Sensibilisie-

rung und einer proaktiven Antidiskriminierungsarbeit. Es ist eine ständige Aufgabe, die bestehenden Regelungen regelmäßig und anlassunabhängig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Daher ist eine aktive Politik des Landes für ein friedliches und soziales Zusammenleben wichtig, bei der der wertschätzende Umgang mit Individualität, Pluralität und Unterschiedlichkeit Ausdruck einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft ist. Dies spiegelt sich in den bisherigen Maßnahmen der Hessischen Landesregierung wider, deren Maßnahmen fortgeführt, verstärkt und stets weiterentwickelt werden. Hierzu gehört u.a. die Hessische Antidiskriminierungsstrategie und die damit verbundenen ressortübergreifenden und -spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz von Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Ob ein Landesantidiskriminierungsgesetz zur Verwirklichung der Ziele der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie hilfreich sein kann, wird geprüft.

Bei der Antidiskriminierungsarbeit kommt dem staatlichen Handeln eine besondere Vorbildrolle zu. In diesem Bewusstsein handelt die Hessische Landesregierung. Rassismus, rassistisch motivierte Handlungen und rassistisches Gedankengut werden innerhalb der Landesregierung nicht toleriert. Gemäß dem in Art. 3 Grundgesetz (GG) verankerten Diskriminierungsverbot darf niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens oder seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Das Diskriminierungsverbot setzt grundlegende Vorgaben für den Minderheitenschutz. Weitere Regelungen finden sich in der Hessischen Verfassung, in der EU-Grundrechtecharta, in der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie im Rahmenabkommen des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten.

Das Land Hessen hat bereits im Jahr 2011 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist 2014 der Koalition gegen Diskriminierung beigetreten. 2015 folgte die Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle als Stabsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Seit 2016 bietet das ADiBe (Antidiskriminierungsberatung) Netzwerk Hessen eine hessenweite Antidiskriminierungsberatung im Auftrag des Landes an. 2017 erfolgte die Veröffentlichung des Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt, 2018 die Veröffentlichung der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie, die ein Leitbild Antidiskriminierung enthält. Seit 2018 werden außerdem sowohl vier regionale LSBT*IQ-Netzwerke als auch vier regionale Antidiskriminierungsnetzwerke gefördert, mit dem Ziel vor Ort Sensibilisierungs-, Präventions-, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit zu leisten.

Bei allen Personalmaßnahmen werden die Vorschriften des AGG berücksichtigt. Ein umfangreiches Angebot an Lernprogrammen und Fortbildungsmöglichkeiten zum AGG gewährleistet darüber hinaus eine regelmäßige Auseinandersetzung und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Landesverwaltung zum Thema Diskriminierung. Der Schutz von Minderheiten stellt einen wesentlichen Aspekt der Tätigkeit und im Rahmen von Führungsaufgaben dar.

Im Polizeibereich erfolgte eine besondere Sensibilisierung auch in Form eines Erlasses. Darin ist zum Schutz nationaler Minderheiten vor Verwendung diskriminierender Kennzeichnungen durch die Polizeibehörden in Hessen verbindlich festgelegt, dass sich die Angehörigen der hessischen Polizei keiner Stigmatisierung, Kategorisierung oder pauschalen Bezeichnung von Menschen bedienen und auch keine Ersatzbezeichnungen oder Begriffe verwenden, die tatsächlich oder subjektiv geeignet sind, einen Menschen, eine Ethnie, eine Volkszugehörigkeit oder eine Minderheit zu diskriminieren, zu stigmatisieren oder abzuqualifizieren. Der Erlass stellt klar, dass der Schutz von Minderheiten eine wesentliche Aufgabe der hessischen Polizei ist.

Neben dem Erlass erfolgt die Sensibilisierungsarbeit in Praxis und Theorie:

Bereits in der polizeilichen Ausbildung wird das Thema Antidiskriminierung im Bachelorstudium an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung umfassend behandelt und die notwendigen Grundsteine für interkulturelle Kompetenz bei den angehenden Polizeibeamtinnen und -beamten gelegt. Insbesondere im Fachgebiet Soziologie, Berufsethik und Politikwissenschaften erfolgt eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten interkultureller Kompetenzvermittlung, Demokratie- und Menschenrechtsbildung. Darüber hinaus werden auch Wahlpflichtmodule zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ für die Studierenden angeboten. Zur Vertiefung der Unterrichtsinhalte sind regelmäßige Exkursionen (z.B. zu muslimischen Gemeinden oder Moscheebesuche) ein fester Bestandteil des Bachelorstudiengangs. Neben den Unterrichtsinhalten werden begleitende Veranstaltungsformate angeboten. Im Rahmen dieser Formate fand am 13.03.2019 ein Hochschultag zum Thema „Anatomie von Diskriminierungsstrukturen – Wie Vorurteile auf den Polizeialltag und in der öffentlichen Verwaltung wirken.“ statt, der von insgesamt 170 Personen besucht wurde. Im Rahmen einer anstehenden Curriculums-Revision ist zudem geplant, das Thema interkulturelle Kompetenz in den Studienfächern Berufsethik, Soziologie, Politikwissenschaften sowie Staats- und Verfassungsrecht noch weiter zu vertiefen und Teilmodule mit den Schwerpunkten Haltung, Werte, Umgang mit Diversity und Anti-Diskriminierung anzubieten. Neben den Studierenden (angehenden Polizeibeamtinnen und -beamten) wird das Lehrpersonal gleichermaßen beteiligt. Für das Lehrpersonal der hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung wird eine zertifizierte Fortbildung angeboten, die aus insgesamt vier Bausteinen

besteht. Ein Baustein befasst sich dabei allein mit den Themen Demokratie, Haltung und Werte in der Lehre und wird in einem dreitägigen Training durchgeführt. Darüber hinaus wird für das Lehrpersonal eine Aus- und Fortbildung zu Trainerinnen bzw. zu Trainern interkultureller Kompetenz im Wahlpflichtmodul „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten.

Auch in der polizeilichen Fortbildung an der Polizeiakademie Hessen (HPA) wird der Schutz von Minderheiten seit fast zwanzig Jahren verstärkt thematisiert. Das Thema Antidiskriminierung wird in Seminaren „Interkulturelle Kompetenz“ umfassend behandelt. Fester Bestandteil dieser Veranstaltungen sind Lehrgespräche, Übungen, Fallstudien und Diskussionen über die Dynamik von Stereotypen, Vorurteilen, „racial profiling“ und dem sogenannten „labeling approach“ bzw. der Stigmatisierung. Die Seminare werden für alle hessischen Polizeibeamtinnen und -beamten angeboten. Für die Durchführung werden speziell geschulte Seminarleiterinnen und -leiter eingesetzt.

Für Führungskräfte wird das Seminar „Diversity Management – Umgang mit Vielfalt als Führungskraft“ angeboten. Das rechtzeitige Erkennen potentieller Diskriminierungsstrukturen und vorbeugendes Handeln als Führungskraft stehen bei diesem Seminar im Fokus.

In der Wachpolizeiausbildung wird das Thema Diskriminierung sowohl im praktischen Unterricht als auch im Rechtsunterricht angesprochen und dort entsprechend aufgearbeitet. Weiterhin wird die Thematik „Diskriminierung“ in den Fächern Verhaltenstraining und interkulturelle Sensibilisierung verstärkt behandelt und durchgespielt. Der o.g. Erlass gegen Diskriminierung von Minderheiten wird ausführlich besprochen.

Darüber hinaus werden in allen Fortbildungsseminaren zum Thema „Eingriffsrecht“ die Themenfelder „ethnic/racial profiling“ und „Diskriminierung“ umfassend dargestellt und besprochen. Das Thema „Diskriminierung“ steht zudem auf der Agenda weiterer Veranstaltungsangebote (Ausbildung von dezentralen internen Führungskräfte-trainerinnen und -trainern, „Interkulturelle Sensibilisierung“ im Rahmen der Schulungen im Bereich des Einsatzabschnitts „Betreuung“ und im Rahmen der Spezialgrundausbildung der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten der Bereitschaftspolizei, bei Seminaren der Gleichstellungsbeauftragten und Seminaren der Reihe „Karriereplanung“ sowie Veranstaltungen, in denen die Inhalte des AGG praxisnah vermittelt werden). Auch für die zukünftige Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit ist vorgesehen, dem Themenkreis Demokratie und Menschenrechte – insbesondere in den Bereichen Studium sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung – verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen.

Wegen der Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols unterliegt die Dienstverrichtung der hessischen Polizei besonders hohen Anforderungen. Verstöße gegen das AGG werden nicht geduldet. Bei Vorliegen einer Beschwerde oder eines Hinweises auf einen Sachverhalt mit diskriminierendem Inhalt werden dienst- und disziplinarrechtliche Schritte geprüft und die erforderlichen Schritte veranlasst. Liegen hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung vor, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Im Hessischen Ministerium der Finanzen wurde im Jahr 2017 das Diversity Management als Arbeitsbereich eingerichtet. Eine der sichtbarsten Positionierungen gegen Diskriminierung ist die jährliche Teilnahme des Hessischen Ministeriums der Finanzen am Diversity-Tag. Darüber hinaus wurden mit den Ausbildungssachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern der Steuerverwaltung Botschafterinnen und Botschafter für das Thema Vielfalt gewonnen. Sie tragen gemeinsam mit den Studierenden und Auszubildenden mit eigenen Aktionen dazu bei, das Thema Vielfalt auch in den einzelnen Dienststellen greifbar zu machen.

Bestandteil des Vielfaltsmanagements in der Finanzverwaltung ist auch die Dimension „Antisemitismus/Rassismus“. Die Kooperation und enge Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Anne Frank hinsichtlich der Sensibilisierung für die Geschichte des Nationalsozialismus, der Vermittlung zentraler Werte des demokratischen Miteinanders sowie des Aufzeigens von Lösungswegen im Umgang mit Alltagsrassismus, Diskriminierung, Antisemitismus und Homophobie werden als Beitrag im Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung verstanden. Darüber hinaus wird mit einem Frankfurter Kabarettisten und Theaterpädagogen zusammengearbeitet. Mit seinem Programm sensibilisiert er Studierende und Auszubildende zum Thema Homosexualität. Seine Auftritte werden mit der Botschaft verbunden, dass Diskriminierung und Mobbing in der Verwaltung keinen Platz haben. Auch Workshop-Angebote zu Themen wie „Interkulturelle Kompetenz“, „unbewusste Vorurteile“ oder „Altersstereotype“ leisten einen Beitrag, um Diskriminierung vorzubeugen.

Im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) wird das AGG umgesetzt, indem Beschäftigte über den Inhalt des Gesetzes und die Einrichtung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG informiert werden. Dies gilt auch für die von der Richtlinie nicht erfassten Studierenden.

Im Jahr 2016 wurde im Länderverbund ein Bedürfnis gesehen, die Diskriminierungsverbote des AGG über die bestehenden Schutzmechanismen hinaus gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen, also insbesondere auch der Studierenden, anzuwenden. Vor diesem Hintergrund enthielten die Zielvereinbarungen des HMWK mit den Hochschulen (2016 bis 2020) folgenden Passus: „Im Rahmen der Einführung dieses Beschwerdesystems wird die <Hochschulname> bis Anfang 2018 Regelungen erarbeiten, die darauf zielen, dass Studierende besser vor Diskriminierungen und Benachteiligungen durch andere Mitglieder und Angehörige der Hochschule geschützt werden. Eine entsprechende Musterrichtlinie wird von den Hessischen Hochschulen und dem HMWK gemeinsam erarbeitet.“

Im Februar 2018 stand den Hochschulen die in einer Arbeitsgruppe gemeinsam erarbeitete und mit den Hochschulpräsidien abgestimmte Musterrichtlinie als Empfehlung zur Verfügung. Ziel war es, dass jede Hochschule auf dieser Basis eine eigene Regelung in Kraft setzt, die die hochschulspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt. Hinsichtlich des aktuellen Sachstands wird auf die Anlage verwiesen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und dem Minister für Soziales und Integration wie folgt:

- Frage 1. Hält die Landesregierung die aktuell gültigen Regelungen zur Vermeidung von Diskriminierung – insbesondere das AGG – für ausreichend?
- Frage 2. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass in Ämtern und Behörden Diskriminierung noch immer an der Tagesordnung ist, da Personen aufgrund ihres Geschlechts oder anderer Merkmale auch durch Verwaltung, Schule oder Polizei benachteiligt würden?
- Frage 3. Falls 2. zutreffend: Woher hat die Landesregierung ihre Kenntnisse über die unter 2. genannte Diskriminierung?
- Frage 4. Falls 2. zutreffend: Welche Maßnahmen hat die Landesregierung in der Vergangenheit ergriffen, um diese Diskriminierung zu beseitigen?

Die Fragen 1 bis 4 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Hessische Landesregierung erachtet derzeit die aktuell gültigen Regelungen als ausreichend und teilt die dargelegte Auffassung nicht, dass Diskriminierung durch Benachteiligung von Personen aufgrund der genannten Merkmale in Ämtern und Behörden in Hessen, wie vom Fragesteller formuliert, „an der Tagesordnung“ sei. Die Hessische Landesregierung positioniert sich offen für Vielfalt und gegen Diskriminierung. Gleichwohl gibt es im Rahmen der Beratung der Bürgerinnen und Bürger Anfragen an die Landesantidiskriminierungsstelle, die den Bereich Ämter und Behörden betreffen. Unbewusste Vorurteile sind ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, aus denen Diskriminierungserfahrungen resultieren können und die nicht gänzlich ausgeschlossen werden können. Auf die in der Vorbemerkung erläuterten, von der Hessischen Landesregierung ergriffenen vielfältigen Maßnahmen, die auch das Ziel verfolgen, unbewussten Vorurteilen zu begegnen, wird verwiesen. Diese Maßnahmen werden fortlaufend weiterentwickelt.

- Frage 5. Hält die Landesregierung eine Regelung wie in § 7 LADG für angemessen, wodurch Beamte im Einzelfall den Beweis antreten müssen, nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen zu haben?
- Frage 6. Teilt die Landesregierung die Auffassung von Vertretern der Polizei, dass eine Regelung, wie sie in § 7 LADG getroffen wurde, polizeiliche Kontrollen – etwa im Drogenmilieu – erschweren oder unmöglich machen, weil Beamte sich nicht dem Risiko einer Beschuldigung aussetzen wollen?
- Frage 7. Hält die Landesregierung eine Regelung, wie sie in § 11 LADG getroffen wurde (Verbandsklagerecht), im Zusammenhang mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung für angemessen und sinnvoll?

Die Fragen 5 bis 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Hessische Landesregierung bewertet Gesetzgebungsverfahren anderer Länder grundsätzlich nicht.

Für Hessen sieht der Koalitionsvertrag der die Landesregierung tragenden Parteien einen eigenen Prüfauftrag zu einem Landesantidiskriminierungsgesetz vor. Das Ergebnis dieser Prüfung bleibt abzuwarten.

Wiesbaden, 1. August 2020

Peter Beuth

Anlage(n)

**Sachstand Umsetzung Musterrichtlinie mit hochschulspezifischen
Besonderheiten im Geschäftsbereich HMWK**

Hochschule	Sachstand
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Technische Universität Darmstadt, Darmstadt	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Philipps-Universität Marburg, Marburg	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Justus-Liebig-Universität Gießen, Gießen	Richtlinie in Kraft gesetzt
Universität Kassel, Kassel	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Frankfurt University of Applied Sciences, Frankfurt am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule RheinMain, Wiesbaden und Rüsselsheim am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule Darmstadt, Darmstadt	Die Richtlinie soll voraussichtlich zum 1. August in Kraft gesetzt werden.
Technische Universität Darmstadt, Darmstadt	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule Fulda, Fulda	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule für Gestaltung, Offenbach am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main, Frankfurt am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule Geisenheim, Geisenheim	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Hochschule für Bildende Künste– Städelschule Frankfurt am Main, Frankfurt am Main	Richtlinie in Kraft gesetzt.
Städelschule, Frankfurt am Main	Die Städelschule als jüngste Hochschule des Landes war im Jahr 2016 noch nicht in das Verfahren miteinbezogen worden. Das Ministerium ist mit der Hochschule über eine vergleichbare Regelung im Gespräch.