



Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoğlu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und Fraktion **(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit III – Bereichsspezifische Maßnahmen: Verwaltung

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Verwaltung enthalten:

1. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte „Diskriminierungsschutz und Diversität“ in das Aus- und Fortbildungsangebot der Verwaltung
2. Errichtung einer Taskforce „Diskriminierungsfreie Verwaltung“
3. Erstellung eines Landesprogramms zur Förderung der Diversität in der Verwaltung
4. Kritische Evaluation der derzeit verwendeten Formulare und Bilder in der Verwaltung sowie die Ausarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine diskriminierungs- und diversitätssensible Sprach- und Bilderauswahl
5. Einführung des zweiteiligen Verwaltungsbescheids – Bescheid im Original und in Leichter Sprache

Die Staatsregierung wird aufgefordert, die hierdurch anfallenden Kosten im Entwurf des nächsten Haushaltplans zu berücksichtigen.

Begründung:

Der öffentliche Dienst zählt mit 705 920 Beschäftigten zu einem der größten Arbeitgeber in Bayern. Im Rahmen des Verwaltungshandelns geschieht die direkteste und häufigste Form des Kontaktes zwischen Bürgerin bzw. Bürger und Staat. Laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erleben 27,8 Prozent der Befragten diesen Kontakt nicht als diskriminierungsfrei¹. Aus- und Fortbildungsangebote für Beschäftigte in der Verwaltung, die auf solche Diskriminierungsrisiken hinweisen und vorbereiten, fehlen. Daher fordern wir eine Überarbeitung der Lehrinhalte. Es wird vorgeschlagen, Fortbildungen durch Exkursionen und die Möglichkeit von kurzen Hospitationen bei unterschiedlichen sozialen Einrichtungen und Vereinen zu ergänzen. Ziel wäre es, Mitarbeitenden einen Einblick in die Lebenslagen vieler von Diskriminierung besonders betroffener Bevölkerungsgruppen zu bieten.

¹ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/handout_umfrage_diskriminierung_in_dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S. 13

Der Bereich der Verwaltung umfasst das gesamte exekutive Handeln des Freistaates. Aus diesem Grund würden pauschale Handlungsvorgaben ihr Ziel verfehlen. Ein Blick in europäische Nachbarländer (vgl. ADS Zusammenstellung von Anwendungsbeispielen, S. 15 ff.) zeigt, dass gerade kleinere Projekte, die sich auf spezielle Aspekte der Diversitätsförderung und Diskriminierungsprävention im öffentlichen Dienst konzentrieren, sehr erfolgreich sind. Mit unserem Vorschlag einer Taskforce möchten wir den unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren in der Verwaltung eine Plattform bieten, um Ideen zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen.

Die bayerische Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Dies sollte sich auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung widerspiegeln. Menschen mit Migrationsbiografie sind sowohl in der Bundes- (vgl. Beschäftigungsbefragung der Bundesregierung, S. 22) als auch in der Landesverwaltung unterrepräsentiert. Auch bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Personen stagniert der Freistaat seit Jahren nur knapp über der gesetzlichen Mindestquote von 5 Prozent. Der öffentliche Dienst hat in Bezug auf die Wahrnehmung von Chancengleichheit und Vielfalt eine Vorbildfunktion. Der Freistaat muss sich die Frage gefallen lassen, warum er gerade für Personen mit Behinderung oder „Migrationsgeschichte“ kein so attraktiver Arbeitgeber ist. Bisher werden keine Versuche unternommen, das zu ändern. Für uns gehört die personelle Diversitätsförderung hingegen zu den zentralen Punkten beim Aufbau einer zukunftsorientierten Verwaltung für Bayern, deshalb soll es hierfür ein spezielles Landesprogramm geben.

Viel zu häufig folgt die Ansprache seitens der Verwaltung noch dem Prinzip: Mitgedacht ist Mitgemeint. Das greift für uns zu kurz. Wenn Formulare oder Internetseiten für Menschen mit sprachlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen unverständlich und damit nicht zugänglich sind oder Abbildungen Stereotype reproduzieren, führt das zu faktischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen. Wir schlagen eine kritische Evaluation der derzeit verwendeten Formulare und Bilder in der Verwaltung vor sowie die Ausarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine diskriminierungs- und diversitysensible Sprach- und Bilderauswahl.

Viele Bürgerinnen und Bürger fühlen sich überfordert, wenn ein Verwaltungsbescheid im Briefkasten landet. Im schlimmsten Fall führt das dazu, dass wichtige Fristen versäumt werden. Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Personen mit begrenzten Deutschkenntnissen sind hiervon besonders stark betroffen. Das möchten wir verhindern. Angelehnt an ein Pilotprojekt der Stadt Trier schlagen wir vor, neben dem rechtsgültigen Originalbescheid zusätzlich eine Übersetzung in Leichter Sprache zu versenden. Darüber hinaus sollte die Leichte Sprache als Standard im Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) verankert werden.