



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 VIII – Bereichsspezifische Maßnahmen: Justiz

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 Justiz enthalten:

1. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in die Aus- und Fortbildung des mittleren und höheren Justizdienstes
2. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen auf gerichtliche Entscheidungspraxis in die juristische Ausbildung
3. Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Personalvertretung um eine Anlaufstelle für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in der Justiz
4. Beauftragung einer unabhängigen Studie zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Justiz

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

Begründung:

Die bayerische Justiz ist Arbeitsort für über 20 000 Beschäftigte. Je nach Tätigkeitsfeld stellen sich den Mitarbeitenden beim Thema Diskriminierung unterschiedliche Herausforderungen. Das Aus- und Fortbildungsangebot für den höheren und mittleren Justizdienst in Bayern beschränkt sich auf Veranstaltungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz (vgl. Drs. 18/14375, S. 7/8). Dies greift aus unserer Sicht zu kurz. Eine wirksame Präventionsarbeit muss das Problem GMF in der Justiz in all seinen Facetten adressieren, hierzu gehören eine Sensibilisierung für unbewusste und gelernte Vorurteile sowie die praktische Vermittlung von Antidiskriminierungswissen.

Unabhängig davon, ob Referendarinnen und Referendare nach ihrer Ausbildung im Staatsdienst oder Privatrechtsverkehr tätig sind, werden sie häufig mit Situationen konfrontiert, die ein hohes Diskriminierungspotenzial bergen oder einen kritischen Blick auf bestehende Regelungen erforderlich machen. So sind Juristinnen und Juristen in den Ministerien federführend an der Gesetzgebung beteiligt, als Richterinnen und Richter, Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte sowie Rechtsanwältinnen und

Rechtsanwälte müssen sie die Belange unterschiedlicher Personengruppen gleichwertig erfassen. Stereotype Vorstellungen und diskriminierende Einstellungen, wenn auch nur unbewusst vorhanden, haben an diesen Stellen gravierende Folgen. Juristinnen und Juristen müssen dazu in der Lage sein, sie bei sich selbst und bei anderen zu erkennen und einzuordnen. Der derzeitige Ausbildungskanon thematisiert die vielen Herausforderungen, die sich in diesem Zusammenhang in der juristischen Praxis stellen, bisher nicht. Wir möchten, dass Juristinnen und Juristen bestmöglich auf ihren verantwortungsvollen Arbeitsalltag vorbereitet werden. Das Referendariat muss von allen späteren Volljuristinnen und Volljuristen durchlaufen werden und ist dafür ein sehr geeigneter Zeitpunkt. Gleiches gilt für die Ausbildung weiterer juristischer Fachberufe an staatlichen Berufsschulen und Ausbildungsstätten.

Zu einer diversity- und diskriminierungssensiblen Ausbildung gehört in unseren Augen darüber hinaus die Ausgestaltung der vom Freistaat verwendeten Ausbildungsmaterialien. Diese müssen diskriminierungsfrei sein und sollten Lebensrealitäten in Bayern akkurat abbilden. Die Praxis sieht momentan leider anders aus. In Fachkreisen wird seit Jahren starke Kritik an der stereotypen und unausgewogenen Darstellung von Frauen und Migrantinnen und Migranten in den bereitgestellten Skripten und Sachverhalten geübt.

Bürgerinnen und Bürger müssen in die Objektivität und Rechtmäßigkeit der Justiz vertrauen können. Die Verletzung des Neutralitäts- und Mäßigungsgebotes kann für den Einzelnen, insbesondere im Bereich des Strafrechts, schwerwiegende Folgen haben. Fehlverhalten und Einstellungen bei der Justiz, die auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder eine demokratiefeindliche Gesinnung hindeuten, müssen konsequent untersucht werden. Hierzu braucht es neben einer Landesantidiskriminierungsstelle mit integrierter Ombudsstelle (siehe dazu den Gesetzentwurf zu einem Bayerisches Landesantidiskriminierungsgesetz) auch innerhalb der Justiz verlässliche Anlaufstellen, um Probleme frühzeitig intern zu erkennen und zu korrigieren. Mit der Erweiterung des Tätigkeitsspektrums der Personalvertretung können hierfür bereits bestehende Strukturen genutzt werden.

Bis dato existieren keine empirischen Daten zum Auftreten gruppenbezogener Vorurteile im bayerischen Justizwesen (vgl. Drs. 18/14375, S. 2). Dies erschwert eine bedarfsgerechte Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen erheblich. Mit der Forderung nach einer unabhängigen Studie zu GMF in der Justiz geht es uns nicht darum, eine „Gesinnungsprüfung“ unter den Beschäftigten der Justiz durchzuführen, sondern Mechanismen aufzudecken, die die Neutralität der Justiz einschränken und schlimmstenfalls zu Benachteiligungen führen können.