



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Innen- und Rechtsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Landeshaus

per Mail:
Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

12.04.2021

Schriftliche Anhörung zur Drucksache 19/2641 – „Öffentlicher Dienst muss Vorreiter beim Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus sein“

Ihr Schreiben vom 9. Februar 2021

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb sh zu dem oben genannten Antrag. Von Möglichkeit der Stellungnahme machen wir nachstehend gern Gebrauch.

Der dbb sh identifiziert sich uneingeschränkt mit dem Titel des Antrages „Öffentlicher Dienst muss Vorreiter beim Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus sein“. Dabei ist zu begrüßen, dass nicht nur die Polizei, sondern der gesamte öffentliche Dienst in die Betrachtung einbezogen wird. Andernfalls kann der Eindruck entstehen, mit entsprechenden Herausforderungen wäre nur eine Berufsgruppe konfrontiert.

I. Funktion des öffentlichen Dienstes bei der Verhinderung von Rassismus und Extremismus

Aus unserer Sicht kommen dem öffentlichen Dienst dabei mehrere wichtige Funktionen zu:

1. Er hat eine Vorbildfunktion für die Gesellschaft auch hinsichtlich der Haltung zu Rassismus und jeglichen Formen des Extremismus.
2. Er hat verfassungs- und rechtswidrige Entwicklungen sowie entsprechende Gefahren zu erkennen und – auch durch präventive Arbeit - möglichst zu verhindern sowie Verstöße aufzuklären und zu ahnden.
3. Er realisiert sozial- und wirtschaftspolitisch gebotene Umverteilungen und erfüllt in diesem Zusammenhang unverzichtbare Aufgaben bezüglich Daseinsvorsorge, gleichwertiger Lebensverhältnisse und Chancengleichheit, was ebenfalls in einem

wichtigen Zusammenhang mit der Verhinderung von Rassismus und Extremismus steht.

Somit ist die Rolle des gesamten öffentlichen Dienst ausgesprochen wichtig: er steht mit seinem gesamten Aufgabenspektrum und all seinen Beschäftigten für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat. Dazu gehört selbstverständlich auch, dass der öffentliche Dienst bei der Aufgabenerfüllung an Recht und Gesetz - also an politische Vorgaben - gebunden ist.

II. Einordnung von Rassismus und Extremismus im öffentlichen Dienst

Wenn innerhalb des öffentlichen Dienstes dennoch Fälle auftreten, in denen die dort Beschäftigten selbst eine rassistische oder extreme Einstellung erkennen lassen oder tolerieren, ist dies mit der Bindung an Recht und Gesetz in keinster Weise vereinbar. Deshalb dürfen derartige Auffälligkeiten niemals ignoriert werden – jeder einzelne Fall ist definitiv einer zu viel.

Ungeachtet dessen ist es zu begrüßen, dass nur wenige derartige Fälle auftreten und dass ggf. die notwendigen Konsequenzen gezogen bzw. eingeleitet wurden. Dies bestärkt uns in unserer festen Überzeugung zur Einordnung von Rassismus und Extremismus im Öffentlichen Dienst:

- **Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stehen mit beiden Füßen auf dem Boden des Grundgesetzes und leisten eine tadellose Arbeit. Lediglich in ausgesprochen wenigen Einzelfällen kommt es hiervon zu Ausnahmen.**
- **Diese Ausnahmen lösen Mechanismen aus, die zu notwendigen Konsequenzen führen und kein Raum für die Entwicklung einer strukturellen Problematik belassen.**

III. Position zur wissenschaftlichen Untersuchung

Sollte dennoch - dem vorliegenden Antrag folgend - eine wissenschaftliche Untersuchung durchgeführt werden, um das Werteverständnis der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu untersuchen, befürchten wir einen unerwünschten Nebeneffekt: Beschäftigte würden sich einem Generalverdacht ausgesetzt sehen, sich nicht oder nicht ausreichend mit einschlägigen Werten zu identifizieren und dass sie Teil eines Systems sind, in dem menschenverachtende Verhaltensweisen und die Entwicklung und Verbreitung diskriminierender Handlungen stattfinden.

Eine Abwägung zwischen dem eher wahrscheinlichen unerwünschten Nebeneffekt und dem eher unwahrscheinlichen Gewinn wesentlicher neuer Erkenntnisse, die eine wissenschaftliche Untersuchung auslösen würde, veranlasst uns zu der Empfehlung, von dieser Untersuchung abzusehen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass keine hinreichenden Indizien bekannt sind, dass eine Problemlage vorliegt, die eine durchaus aufwändige Untersuchung rechtfertigen würde.

IV. Gewährleistung eines zuverlässigen Öffentlichen Dienstes

In diesem Zusammenhang möchten wir auf einige wesentliche Vorgaben bzw. Mechanismen hinweisen, die einen unserer Meinung nach sehr zuverlässigen öffentlichen Dienst gewährleisten:

- a) Bereits das Grundgesetz gibt vor, dass sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Interessenten orientiert. Diese Kriterien, die auch persönliche und charakterliche Eigenschaften erfassen, müssen bei Einstellungen und weiteren Stellenbesetzungen beachtet werden. Sie sind sowohl für die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten als auch für jene der Tarifbeschäftigten relevant.
- b) In ein Beamtenverhältnis darf lt. Beamtenstatusgesetz nur berufen werden, wer die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten; die Verfassungstreue muss sowohl dienstlich als auch außerdienstlich gegeben sein. Nach der Berufung besteht für sie die Pflicht, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Für Tarifbeschäftigte sehen die maßgebenden Tarifverträge eine entsprechende Bekenntnispflicht vor.
- c) Im Falle von Fehlverhalten greift für Beamtinnen und Beamte das Disziplinarrecht (bis hin zur Entfernung aus dem Dienst) und für Tarifbeschäftigte das Arbeitsrecht (bis hin zur Kündigung). Ergänzend ist selbstverständlich jeweils das Strafrecht relevant.
- d) Beamtinnen und Beamte haben bei Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen eine sogenannte Remonstrationspflicht. Das bedeutet u.a., dass ggf. die nächsthöheren Vorgesetzten eingeschaltet werden müssen. Die Remonstrationspflicht erfasst selbstverständlich auch Anordnungen mit rassistischem bzw. extremistischem Inhalt.
- e) In den Dienststellen wird für eine praxisgerechte Umsetzung dieser und weiterer Vorgaben Sorge getragen. Wichtig ist, dass entsprechende Abläufe und Regularien auf der Grundlage von Erfahrungen stets weiterentwickelt werden. Dabei kommt auch den Personalräten eine wichtige Funktion zu: das Mitbestimmungsgesetz sieht vor, dass sie mit der jeweiligen Dienststelle eng und gleichberechtigt zusammenarbeiten und dass ihnen die sogenannte Allzuständigkeit bei innerdienstlichen Maßnahmen obliegt.

V. Empfehlungen

Auch wenn unserer Meinung nach eine wissenschaftliche Untersuchung nicht erforderlich ist, sollten vom Schleswig-Holsteinischen Landtag klare Signale im Sinne des Antragstitels ausgehen. Diese Signale sollten sich auch nicht auf Bekenntnisse beschränken, sondern durch klare Vorgaben einen politischen Gestaltungsanspruch erkennen lassen.

Bezugnehmend auf die unter I. dargestellte Bindung des öffentlichen Dienstes an politische Vorgaben ist zu bedenken, dass diese auch die Ressourcen umfassen, die dem Öffentlichen Dienst zur Verfügung gestellt werden, um die skizzierten – ebenfalls aus politischen Vorgaben resultierenden - Aufgaben zu erfüllen. Dabei geht es auch um die Aufgaben und Funktionen im Zusammenhang mit der Verhinderung von Rassismus und Extremismus. Die notwendige Ausgewogenheit zwischen Aufgaben/Anforderungen einerseits und Ressourcen andererseits ist an vielen Stellen nach wie vor nicht gegeben. Für Korrekturen stehen zwei Stellschrauben zur Verfügung: Die Reduzierung von Aufgaben oder die Erhöhung von Ressourcen. Hier halten wir eine klare Linie für angezeigt.

Das Ressourcenerfordernis bezieht sich in besonderer Weise auf das Personal – neben dem Personalbestand geht es auch um die Einkommen. Nur wenn diese fair, leistungsgerecht, konkurrenzfähig und verfassungsgemäß (was hinsichtlich der Besoldung

in Schleswig-Holstein derzeit offenkundig nicht der Fall ist) kann z.B. erwartet werden, dass die Personalgewinnung den unter Ziffer IV. dargestellten Vorgaben gerecht wird.

Auch für die Aus- und Fortbildung sowie für Präventionsmaßnahmen müssen auskömmliche Mittel vorhanden sein. In diesem Zusammenhang ist es aus unserer Sicht wichtig, dass bei einer Einstellung in das Beamtenverhältnis ein die Identifikation mit dem Berufsbeamtentum fördernder Lehrgang vorausgesetzt wird, soweit entsprechende Inhalte nicht bereits Gegenstand der Laufbahnausbildung ist.

Ein weiteres Erfordernis betrifft den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt. Auch Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes kann das Menschenbild der Betroffenen negativ beeinflussen – insbesondere, wenn Konsequenzen ausbleiben. Vor allem – aber nicht nur – ist die Polizei Aggressionen ausgesetzt. Betroffen sind auch viele andere – nahezu alle - Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes. Das spielt in der öffentlichen Wahrnehmung und der politischen Aufarbeitung nach unserer Überzeugung eine zu kleine Rolle. Auch die erfolgte Weiterentwicklung des Strafrechts, die auch Feuerwehr und Rettungsdienst einbezieht, spiegelt die Wirklichkeit unzureichend wider. Jeder Angriff auf Beschäftigte und Repräsentanten des Staates ist inakzeptabel und sollte zu vergleichbaren Konsequenzen für die Täter sowie Unterstützungsangebote für die betroffenen Beschäftigten führen.

Aus unserer Sicht sind politische Initiativen, die eine Nachjustierung und Optimierung der hier genannten Aspekte zum Gegenstand haben und sich damit positiv auf die Praxis auswirken, zielführende Beiträge zur Verhinderung von Rassismus und Extremismus.

Für ergänzende Erörterungen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender