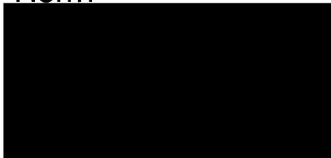




Staatskanzlei Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Herrn



16. Juli 2020

Seite 1 von 2

Aktenzeichen

01.04.07.04.02.-26/2020

@stk.nrw.de

Telefon 0211 837-1466

Telefax 0211 837 187-1509

Ihre IFG-Anfrage „Interne Weisungen & Dokumente zum Umgang mit Rassismus [#191248]“ über „fragdenstaat.de“ vom 26. Juni 2020

Sehr geehrter 

mit Anfrage vom 26. Juni 2020 wenden Sie sich an die Staatskanzlei und bitten darum, Ihnen Folgendes zuzusenden:

„Sämtliche internen Dokumente zum Umgang mit Rassismus in ihrem Hause. Das kann z. B. umfassen: Informationsmaterialien, Schulungsunterlagen, Handreichungen, Weisungen, etc. zum Umgang mit rassistischen Vorfällen oder Äußerungen zu strukturellem Rassismus oder umgekehrt zur anti-rassistischer Arbeit; ebenso Beschwerdestatistiken oder sonstige Dokumente zum Thema.“

Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass die Landesregierung sich bereits bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich um die Gewinnung von Personen mit Einwanderungsgeschichte bemüht und diese Bemühen weiter verstärkt. Aufgrund einer Vereinbarung im aktuellen Koalitionsvertrag wurde unter Federführung des Ministeriums für Kinder, Familie Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen eine Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ eingerichtet, deren Ziel es ist, Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte für den öffentlichen Dienst zu entwickeln und zu fördern, dafür Sorge zu tragen, dass geeignete, diskriminierungsfreie Verfahren zur Besetzung von Stellen in der Landesverwaltung verwendet werden sowie den Ausbau von Fortbildungsangeboten für die

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 837-01
Telefax 0211 837-1150
poststelle@stk.nrw.de
www.land.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel
Haltestelle Poststraße:
Rheinbahn Linien
706, 708, 709

Beschäftigten der Landesverwaltung zum Erwerb und zur Stärkung interkultureller Kompetenz sicherzustellen.

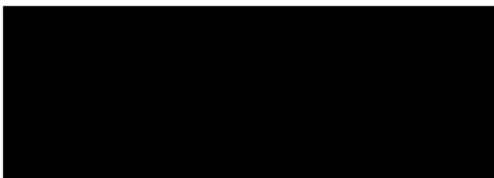
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Aufnahme der Tätigkeit in der Staatskanzlei ausdrücklich auf die Achtung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet, zu der nach Art. 3 GG auch die Ablehnung jedes Rassismus gehört.

Hier im Haus ist eine Beschwerdestelle für Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet, dessen Anwendungsbereich sich auch auf Benachteiligungen "aus Gründen der Rasse" erstreckt. Zu der Einrichtung dieser Beschwerdestelle gibt es einen Hauserlass, den ich Ihnen in Kopie beigelegt habe. Darüber hinaus sind im Intranet der Staatskanzlei auch Informationen zum Umgang mit Beschwerden nach dem AGG abrufbar, welche ich Ihnen ebenfalls ausgedruckt beigelegt habe.

Außerdem stehen in jeder Dienststelle mehrere sog. Soziale Ansprechpartner zur Verfügung, die entsprechend geschult sind. Schließlich greife bei etwaigen Vorfällen auch das Dienst-, Disziplinar- und ggfs. das Strafrecht ein.

Zu den von Ihnen erfragten Schulungsunterlagen greift die Staatskanzlei auf eine für sämtliche Mitarbeiter der Landesverwaltung zugängliche "Online-Schulung" zum AGG zurück, welche durch die Fortbildungsakademie des Ministeriums des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen bereitgestellt wird. Screenshots der einschlägigen Seiten habe ich diesem Schreiben beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Hauserlass

Einrichtung einer „Beschwerdestelle“ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

1. Ziel

Ziel des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, (ungerechtfertigte) Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

Die Beschäftigten haben bei Nichteinhaltung des Benachteiligungsverbots das Recht, sich zu beschweren (§ 13 AGG).

2. Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle (Referat I B 2 "Landesgesetzgebung, Justitiariat, Vergabestelle") prüft die Beschwerde und beteiligt - je nach Art der Diskriminierung - frühzeitig weitere Personen/Organisationseinheiten oder Interessensvertretungen (Personalreferat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung). Das Ergebnis der Prüfung teilt sie der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mit.

Gegebenenfalls werden gemeinsam mit der Clearingstelle geeignete Maßnahmen ergriffen.

3. Organisatorische Anbindung

Die Beschwerdestelle legt mir ihre Berichte unmittelbar vor. Sie berichtet mir mindestens einmal jährlich über die vorgetragenen Beschwerden.

4. Schulungsmaßnahmen:

Die nach § 12 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 AGG notwendigen Schulungsmaßnahmen zum AGG werden durch das Referat I A 1 sichergestellt.

5. Clearingstelle

Zur Unterstützung der Beschwerdestelle wird eine Clearingstelle eingerichtet.

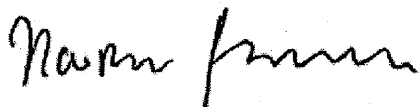
Die Clearingstelle klärt Fragen und Unsicherheiten bei der Umsetzung des AGG.

Zusammensetzung:

- [REDACTED] (I A1)
- [REDACTED] (Personalrat)
- [REDACTED] (GStB)
- [REDACTED] (Vertrauensperson der Schwerbehinderten)

6. Zeitlicher Rahmen

Die Beschwerdestelle wird unbefristet eingerichtet.



Karsten Beneke

Umgang mit Beschwerden nach dem AGG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit Hauserlass hat Herr CdS die „Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ eingerichtet.

Hierzu einige vertiefende Informationen:

Beschäftigte - Frauen und Männer - haben danach die Möglichkeit, sich zu beschweren, wenn sie Benachteiligungen erfahren. Das gilt auch für Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Das AGG nennt hierzu acht Benachteiligungsgründe:

- Rasse,
- ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität.

Diese können von der Kollegin oder dem Kollegen, auch als Gruppe, vom Arbeitgeber und von Dritten, wie Kunden oder den Mitarbeitenden einer Fremdfirma verübt werden.

Das AGG verpflichtet alle Arbeitgeber, ihren Beschäftigten eine im Betrieb/in der Dienststelle hierfür zuständige Stelle zu benennen. **In der Staatskanzlei ist das Referat I B 2 „Landesgesetzgebung, Justitiariat, Vergabewesen“ zuständig.** Hier sollen die Beschwerden eingereicht und auch geprüft werden. Anschließend ist das Ergebnis der Prüfung der Beschäftigten/dem Beschäftigten mitzuteilen. Liegt eine Benachteiligung vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung zu treffen.

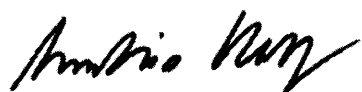
Die Aufgabe wird von I B 2 in enger Absprache mit dem Personalreferat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wahrgenommen. Hierzu wurde eine Clearingstelle eingerichtet.

Bei jeder Beschwerde sichert I B 2 grundsätzlich Vertraulichkeit und Verschwiegenheit zu. Dies gilt auch gegenüber der Hierarchie bzw. allgemein gegenüber der Arbeitgeberseite. Die Beschwerdestelle hat das Recht, die Beschwerde nicht weiterzuleiten, wenn dies der Wunsch der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers ist. Die/der Benachteiligte muss das Recht behalten, das Verfahren jederzeit einseitig zu beenden.

Die Beschwerdestelle hat die Pflicht zur Klärung der Beschwerde. Sie kann beteiligte Beschäftigte zu einem Gespräch einladen. Einer Einladung der Beschwerdestelle ist nachzukommen. Die Beschwerdestelle ist weisungsfrei.

Sobald der Arbeitgeber von der Beschwerde erfährt, ist er gesetzlich verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung zu unternehmen.

Für weitere Fragen steht die Beschwerdestelle zur Verfügung.



Christina Halstenberg



Beate Weber



Fit für Gleichstellung!

- Kapitel 1: Diskriminierung und AGG
- Kapitel 2: Formen der Diskriminierung
- Kapitel 3: Was ist erlaubt?
- Kapitel 4: Wie können Sie sich wehren?
- Kapitel 5: Zusammenfassung
- Kapitel 6: Abschlusstest

Alles klar?



Hallo Jérôme, du wirst wegen deiner ethnischen Herkunft benachteiligt!

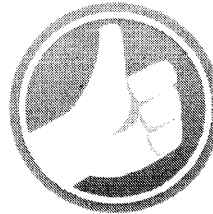
Zwar kritisiert die Ablehnung des Vermieters an die Staatsangehörigkeit an (deutsche Staatsangehörigkeit versus ausländische Staatsangehörigkeit). Der Vermieter verwendet aber den Begriff "ausländisch" und damit den Begriff "deutsch" als Sammelbezeichnung für Personengruppen, die nach Sprache, Aussehen und Abstammung unterschieden werden. Es liegt nach allem eine unmittelbare Benachteiligung vor.

Es ist kein Grund ersichtlich, der die unterschiedliche Behandlung durch den Vermieter rechtfertigen könnte.
Dazu aber gleich mehr in Kapitel 3!

◀ ZURÜCK WEITER ▶

Dos – So machen Sie es richtig!

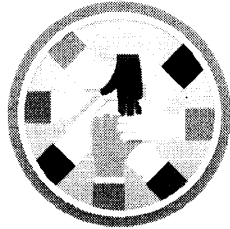
- Wenn Sie Personalentscheidungen treffen: Denken Sie stets daran, dass hier Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft usw. keine Rolle spielen dürfen! Treffen Sie Ihre Entscheidungen stets auf Grundlage von Kriterien wie der Kompetenz oder dem beruflichen Werdegang.
- Insbesondere wenn Sie Vorgesetzter sind: Achten Sie darauf, dass die Ihnen nachgeordneten Arbeitnehmer respektvoll untereinander umgehen und wenn Sie sie ggf. darauf hin, welche Verhaltensweisen Sie keinesfalls stillschweigend hinnehmen werden. Verbunden Sie dies im Bedarfsfall auch mit der Anforderung, entsprechende Vorkommnisse zu melden. Damit stellen Sie sicher, dass es überhaupt nicht erst zu Diskriminierungen kommt.



- Behandeln Sie Ihre Mitmenschen und Kollegen so, wie Sie auch gerne von Ihnen behandelt werden möchten: freundlich und respektvoll!
- Wenn Sie selber diskriminiert werden: Beschweren Sie sich! Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, eine entsprechende Anlaufstelle zu kommunizieren, an die Sie sich wenden können.

◀ ZURÜCK WEITER ▶

Alles klar! Die wichtigsten Gesichtspunkte im Überblick



Wir sind verschieden – mit gleichen Rechten!

Sie haben nun die wichtigsten Fakten über das AGG kennen gelernt. Das Gesetz soll Diskriminierung vorbeugen, indem es geschützte Merkmale (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) definiert.

Benachteiligungen oder Behebungen aufgrund dieser Merkmale sind verboten. Man unterscheidet unzulässige und mit **Direkte** Benachteiligung, **Belästigung** und **sexuelle Belästigung** sowie Anweisungen zu den vorgenannten, verbotenen Verhaltensweisen. Als Arbeitnehmer haben Sie das Recht sich über Verstöße gegen das AGG zu beschweren.

< ZURÜCK WEITER >



Abschlusstest

Testen Sie jetzt Ihr Wissen zum Thema AGG!

< ZURÜCK WEITER >