



## **Themenpapier „Demokratiefeste Verwaltung“**

**Maßnahmen in der Hessischen Finanzverwaltung zur Bekämpfung  
von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Normative Grundlagen und rechtlicher Rahmen .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Partizipation, Inklusion und Diversität in der Hessischen Finanzverwaltung .....</b>	<b>7</b>
3.1	Strategisches Diversity Management – inklusive Diversitybotschafterinnen und -botschafter – in der Finanzverwaltung.....	7
3.2	Transparenz schaffen – Bekenntnis zur Diversität .....	9
3.3	Erhöhung des Anteils an Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte in der Finanzverwaltung .....	10
	3.3.1. Personalwerbung.....	10
	3.3.2. Personalauswahl .....	11
	3.3.3. Qualifizierung.....	12
3.4	Aufklärung und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden der Finanzverwaltung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	12
	3.4.1. Aufklärung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung.....	13
	3.4.2. Vermittlung interkultureller Kompetenz im Rahmen der Fortbildung.....	14
<b>4.</b>	<b>Sonstige präventive Maßnahmen .....</b>	<b>16</b>
4.1	Kommunikation von ausgewählten Aktions- und Welttagen .....	16
4.2	Kooperationsvereinbarung mit der Bildungsstätte Anne Frank.....	16
4.3	Kabarettistisches Programm „Homologie“ in der Steuerverwaltung.....	17
4.4	Ausstellung zum Thema Rechtsextremismus am Studienzentrum in Rotenburg .....	17
4.5	Vortragsreihen zum Thema Vielfalt im Studienzentrum in Rotenburg .....	18
4.6	Unterrichtung von Flüchtlingen der Erstaufnahmeeinrichtungen in Rotenburg im Staats- und Verfassungsrecht .....	18
4.7	Wertesystem im HCC .....	18
<b>5.</b>	<b>Weitere Maßnahmen .....</b>	<b>19</b>

## 1. Einleitung

Es ist eine der zentralen gemeinsamen Aufgaben von Staat und Zivilgesellschaft, extremistischen Bestrebungen sowie rassistischem und antisemitischem Gedankengut entgegenzutreten. Die Förderung von Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit ist mehr denn je eine gesamtgesellschaftspolitische Aufgabe. Deren Bedeutung muss nicht zuletzt aufgrund der nachweisbaren Folgen der Corona-Pandemie auf das Demokratieverständnis, Russlands völkerrechtswidrigem Angriffskrieg auf die Ukraine oder des Terrorangriffs der Hamas auf Israel immer wieder neu gedacht werden.

Die Hessische Finanzverwaltung versteht die Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus seit jeher als eine (politische) Daueraufgabe. Es ist das gemeinsame Ziel, dauerhaft eine Unternehmenskultur zu etablieren, die auf dem Grundgesetz aufbaut und sich zu unseren freiheitlichen, demokratischen und rechtstaatlichen Werten bekennt. Denn Gewalt, Abwertung und Diskriminierung stehen im fundamentalen Widerspruch zu unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie einer offenen, pluralistischen und am Leitbild der Chancengerechtigkeit orientierten Gesellschaft. Vor dem Hintergrund des rasanten demografischen Wandels, der seit einiger Zeit auch die Hessische Finanzverwaltung erfasst hat, gewinnt diese Daueraufgabe nochmals an Bedeutung. Beinahe 1.000 junge Menschen beginnen seit einiger Zeit jährlich ihre Ausbildung oder ihr (duales) Studium in der Hessischen Finanzverwaltung. Bereits daraus erwächst eine große Verantwortung, die demokratiefeste Verwaltung zukunftsfest zu verankern. Dies kann nur im intensiven Miteinander der politischen Spitze des Geschäftsbereichs mit den Führungskräften auf allen Ebenen, den verschiedenen Interessenvertretungen und den im Geschäftsbereich vertretenen Gewerkschaften gelingen.

Leider hat die Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus nichts an Aktualität eingebüßt. Der aktuelle Verfassungsschutzbericht für das Jahr 2022 weist beispielsweise bereits im Vorwort des Bundesministerins des Innern und für Heimat darauf hin, dass der Rechtsextremismus eine bleibende Herausforderung und unverändert die größte extremistische Bedrohung für unser demokratisches Gemeinwesen darstellt. Flankierend verdeutlicht dies ebenso das Straftatenaufkommen im sogenannten Phänomenbereich der politisch motivierten Kriminalität rechts. In absoluten Zahlen liegt Hessen im Jahr 2022 bei rechtsextremistischen Gewalttaten im unteren Drittel im Vergleich zu den anderen Ländern. Gleichwohl ist auch in Hessen ein Anstieg dieser Gewalttaten für das Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Glücklicherweise sind aber auch eine deutliche Stärkung des Gefahrenbewusstseins und ein deutlich gestiegenes Engagement zur Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus erkennbar.

Öffentliche Institutionen stehen (zu Recht) unter besonderer Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Bereits die Vorgänger-Bundesregierung hat mit der Einrichtung eines Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus ein deutliches Zeichen gesetzt und einen umfangreichen Maßnahmenkatalog entwickelt. Auch in der hessischen Politik und Verwaltung sind unzählige Maßnahmen zu finden. In der Hessischen Finanzverwaltung gibt es seit jeher vielfältige Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bekämpfung potentieller (rechts-)extremistischer Haltungen unter den Beschäftigten, die kontinuierlich fortentwickelt und ergänzt werden. Mit der Implementierung des Diversity Managements als Arbeitsbereich in der Zentralabteilung des Hessischen Ministeriums der Finanzen ist im Jahr 2018 ein weiterer Meilenstein geschafft worden.

Eine Unternehmenskultur, die sich durch gegenseitige Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Verwaltung. In der Hessischen Finanzverwaltung soll es allen Beschäftigten möglich sein, ihrer Arbeit frei von jeglicher Diskriminierung, Ausgrenzung, Herabwürdigung oder Belästigung nachzugehen.

## 2. Normative Grundlagen und rechtlicher Rahmen

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben eine besondere Vorbildfunktion hinsichtlich des Vertrauens der Bevölkerung in staatliche Institutionen. Als Bindeglied zwischen Politik und Gesellschaft kommt der Förderung der Demokratiefestigkeit der Verwaltung und ihrer Beschäftigten eine zentrale Bedeutung zu.

Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst und mithin auch in der Hessischen Finanzverwaltung ist das Bekenntnis zur Verfassungstreue. Dies gilt sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte. Gegenüber Personen, die die freiheitlich-demokratische, rechts- und sozialstaatliche Ordnung ablehnen, erfolgt in der Hessischen Finanzverwaltung ein konsequentes Handeln des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers:

- a. Bewerbende, denen die Verfassungstreue fehlt, werden erst gar nicht in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis übernommen. In das Beamtenverhältnis darf gemäß § 7 Hessisches Beamtengesetz nur, wer für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen eintritt.
- b. Bei sachlichen Gründen und Hinweisen auf die fehlende Verfassungstreue von Beamtinnen und Beamte auf Widerruf oder auf Probe wird ein Entlassungsverfahren eingeleitet; parallel dazu erfolgt ein Disziplinarverfahren. Beim Verdacht der Begehung von Straftaten wird darüber hinaus Strafanzeige erstattet.
- c. Bei Lebenszeitbeamtinnen und -beamte werden Disziplinarverfahren eingeleitet, die je nach Schwere der Verfehlung zur Entfernung aus dem Dienst führen können (unter Suspendierung bis zur abschließenden Entscheidung). Auch wird beim Verdacht der Begehung von Straftaten durch Beamtinnen und Beamte konsequent Strafanzeige gestellt. Verfassungsfeindliche Beamtinnen und Beamte können ihre Beamtenrechte im ordentlichen Strafverfahren durch rechtskräftiges Urteil eines deutschen Gerichts verlieren.
- d. Beamtinnen und Beamte dokumentieren ihre Verfassungstreue durch den Diensteid.
- e. Auch Tarifbeschäftigte unterliegen der Verfassungstreuepflicht. Dies ergibt sich bereits aus dem hessischen Tarifvertrag. Von Tarifbeschäftigten wird diejenige politische Loyalität verlangt, die für die funktionsgerechte Amtsausübung unverzichtbar ist. Schon außerdienstliche rechtsradikale Äußerungen können beispielsweise einen außerordentlichen fristlosen Kündigungsgrund darstellen.

In besonders relevanten Positionen stellen Sicherheitsüberprüfungen durch das Landesamt für Verfassungsschutz ein besonders hohes Schutzniveau vor extremistischer Einstellung von Beschäftigten dar.

Insbesondere in der HZD gibt es zahlreiche Arbeitsbereiche, die eine besondere Sicherheitsüberprüfung aller Beschäftigten und der dort eingesetzten externen Dienstleister nach dem Hessischen Sicherheitsüberprüfungsgesetz erfordern, z. B. weil die Tätigkeit administrative Zugriffe auf besonders kritische IT-Infrastrukturen oder aber physischen Zugang zu den Rechenzentren der HZD einschließt. Die entsprechenden Sicherheitsüberprüfungen dienen dem Sabotageschutz.

In den entsprechenden Arbeitsbereichen werden Beschäftigte und Externe schon bei der Einstellung bzw. dem Einsatzbeginn in der HZD und danach periodisch in festgelegten Zyklen durch den Geheimschutzbeauftragten der HZD überprüft. Hierbei müssen die betroffenen Personen eine Sicherheitserklärung abgeben, die u. a. auch Angaben zu einer vergangenen oder aktuellen Zugehörigkeit zu Organisationen, die unbedingten Gehorsam verlangen, zu Organisationen, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgen, und zu einer Tätigkeit für ausländische Nachrichtendienste verlangt. Die Eigenangaben der Betroffenen in der Sicherheitserklärung werden vom Hessischen Landesamt für Verfassungsschutz überprüft und mit den dort ggf. vorhandenen Informationen abgeglichen. Auf dieser Basis gibt das Landesamt für Verfassungsschutz (LfV) eine Einschätzung ab, ob aus seiner Sicht ein Sicherheitsrisiko vorliegt. Diese ist Grundlage der Entscheidung des Geheimschutzbeauftragten, ob sicherheitsempfindliche Tätigkeiten übertragen werden oder dies aus Sicherheitsgründen unterbleibt; die Entscheidung auf „unterbleibt“ erfolgt regelmäßig in Abstimmung mit dem Direktor der HZD. Das Landesamt für Verfassungsschutz wird über eine Entscheidung auf „Sicherheitsrisiko“ in Kenntnis gesetzt.

### **3. Partizipation, Inklusion und Diversität in der Hessischen Finanzverwaltung**

Diversity Management (Vielfaltsmanagement) bedeutet, die individuelle Verschiedenheit der Beschäftigten nicht nur zu tolerieren, sondern diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorzuheben. Das Diversity Management der Hessischen Finanzverwaltung beschäftigt sich mit der Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität sowie der Herstellung von Chancengleichheit.

Nachfolgend aufgeführte Initiativen und Maßnahmen dienen der direkten und/oder indirekten Bekämpfung jeglicher Formen von Diskriminierung in der Hessischen Finanzverwaltung.

#### **3.1 Strategisches Diversity Management – inklusive Diversity-botschafterinnen und -botschafter – in der Finanzverwaltung**

Dem Grundsatz der Gleichwertigkeit aller Menschen folgend bekennt sich die Bundesregierung zu einer von Vielfalt geprägten Einwanderungsgesellschaft und verpflichtet sich zur Förderung einer chancengerechten Teilhabe aller. Zugleich verlangt das Gebot, die Würde des Menschen zu achten und zu schützen, einer Bekämpfung aller Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Dies gelingt, indem die Bekämpfung von Diskriminierungen und Vorurteilsstrukturen mit Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation sowie Wertschätzung von Vielfalt Hand in Hand gehen.

Im Jahr 2011 hat das Land Hessen die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mit der Zeichnung der Charta verpflichtet sich das Land Hessen und damit auch die Hessische Finanzverwaltung zur Förderung eines vorurteilsfreien und offenen Arbeitsumfeldes, in dem alle Mitarbeitende mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Wertschätzung erfahren.

Mit der Implementierung des Diversity Managements in der Hessischen Finanzverwaltung ist ein klares und unmissverständliches Signal für Vielfalt und für den Kampf gegen Rechtsextremismus sowie gegen Rassismus, Antisemitismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Zugleich werden Räume, Formate und Verantwortlichkeiten geschaffen. Denn die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft hängen nicht nur mit dem Grad der Vielfalt zusammen. Für den nachhaltigen Erfolg ist die Art und Weise, wie die Verwaltung, wie Führungskräfte und Beschäftigte mit Vielfalt umgehen, entscheidend. Gelungene Integration passiert nicht allein auf politischer Ebene – Toleranz, Respekt und

Wertschätzung beginnen bei jedem Einzelnen. In diesem Arbeitsalltag spielen natürlich auch die unterschiedlichen Interessenvertretungen eine wichtige Rolle. Der Personalrat beispielsweise überwacht die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Schutzvorschriften der Beschäftigten und setzt sich für optimale Arbeitsbedingungen ein – auch im Sinne der arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung. Als Vertretung der Beschäftigten ist er zudem Ansprechperson für berechtigte Beschwerden und Konflikte. Diese Anfragen behandelt er vertraulich und bespricht zusammen mit der bzw. dem Beschäftigten Handlungsoptionen und Unterstützungsmöglichkeiten hinsichtlich einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit.

Wertschätzung ist der Überbau und zugleich Kern des Vielfaltsmanagements in der Finanzverwaltung. Denn in einer vielfältigen und wertschätzenden Organisationskultur liegt der Schlüssel zu Innovation, Erfolg und Stabilität. Eine offene Atmosphäre und der ungezwungene Austausch von Erfahrungen und Perspektiven sorgen für horizonterweiternde Momente und für eine verstärkte Sensibilisierung. Das Verständnis von Vielfalt bezieht sich dabei auf die Unterschiede zwischen, aber bewusst auch der Gemeinsamkeiten von Menschen hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und Identitätsmerkmale bzw. Diversity-Dimensionen.

Ein wichtiges Ziel des Diversity Managements ist momentan die weitere Sensibilisierung aller Beschäftigten – kurzfristig mit einem Fokus auf Führungskräfte, Ausbildungsverantwortliche, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Interessensvertretungen (Personalräte, Vertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen) sowie Ansprechpersonen bei den AGG-Beschwerdestellen für das Thema Vielfalt sowie „Unbewusste Denkmuster, Stereotype und Vorurteile“. Mittelfristig gilt es, Personalprozesse kritisch zu durchleuchten und ein vielfaltsorientiertes Personalmanagement zu gestalten. Hierdurch ergeben sich Chancen zur Rekrutierung fähiger und sonst möglicherweise nicht in den Fokus rückende Bewerbende und Beschäftigte, bei der Einstellung und weiteren Förderung.

In allen unmittelbar dem Ministerium nachgeordneten Dienststellen und gesondert im Hessischen Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung ist das Diversity Management inzwischen ebenfalls als Arbeitsbereich verankert. Die Implementierung von Diversity-Fachverantwortlichen und sogenannten Diversitybotschafterinnen und -botschaftern geben dem Thema Vielfalt ein Gesicht und ermöglichen eine organisatorische Bündelung der verschiedenen Initiativen, Aktionen und Maßnahmen. In der konkreten Umsetzung fällt hierunter unter anderem die Teilnahme am bundesweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt, die Schulung der Ausbildungsstellen, die Ausrichtung von Sensibilisierungs-Workshops, die Organisation von Fachtagungen sowie Auditierungen und Zertifizierungen.

### **3.2 Transparenz schaffen – Bekenntnis zur Diversität**

Das Ministerium setzt seit 2018 unter dem Motto „Flagge zeigen für Vielfalt“ auf unterschiedlichsten Wegen immer wieder ein sichtbares Zeichen für mehr Wertschätzung von Vielfalt. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen und Diskriminierung und allen Kolleginnen und Kollegen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Chancen eröffnet. Aktionen und Maßnahmen wie Impulsvorträge und Workshops vermitteln Wissen, entwickeln Kompetenzen und schaffen eine Plattform für mehr Austausch rund um den Wandel unserer Arbeitswelt. Denn vom Dialog und der Diskussion lebt die Demokratie. Die Beschäftigten werden sensibilisiert und darin gestärkt, Haltung zu zeigen und gemeinsam aufzustehen.

Das Melden von potenziellen Hassreden bzw. Hate Speech ist über die Meldeplattform „Hessen gegen Hetze“ möglich, das durch das Hessen CyberCompetenceCenter (Hessen3C) des Hessischen Ministeriums des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz betrieben wird. Die Beratungsstelle response, die vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales gefördert wird, ist wiederum eine Anlaufstelle für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.

Durch die jährliche Teilnahme am bundesweiten Aktionstag der Charta der Vielfalt und das Hissen der Vielfaltsflagge wird ein sichtbares Zeichen für Respekt, Toleranz und Wertschätzung nach außen gesetzt. Anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Charta-Beitritts des Landes Hessen wiederholte und bekräftigte die Hessische Finanzverwaltung im Jahr 2021 das Bekenntnis zur Vielfalt durch eine hessenweite Flaggenhissung in allen Dienststellen sowie durch die Unterzeichnung eines Roll-UPS mit dem Wortlaut der Urkunde durch die Dienststellenleitungen.

Zudem wurden in zahlreichen Aktionen der Finanzämter Projekte gestartet, um auf die Wichtigkeit des Themas Vielfalt hinzuweisen, zu sensibilisieren und zu informieren. Ziel ist es, die unterschiedlichen Vorurteile gegenüber Religion, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität zu thematisieren sowie für Toleranz und Akzeptanz zu werben bzw. einzustehen. Den Ausbildungsverantwortlichen kommt für eine erfolgreiche Umsetzung als Multiplikatoren und Vorbilder eine Schlüsselrolle zu. Es braucht Verantwortliche, die sich der Unterschiede im Denken, Handeln und Fühlen bewusst sind und sich darauf verstehen, ihre Kommunikation auf die heterogenen Zielgruppen einzustellen und angemessen zu gestalten. Die Hessische Finanzverwaltung nahm zudem in 2021, vertreten durch das Finanzamt Friedberg, erstmals an der bundesweiten Diversity Challenge teil. Auch in der seit 2019 erstmalig aufgelegten CAMPUS-Zeitung für die Studierenden im Studienzentrum in Rotenburg

wird das Thema inklusive Vielfalt kontinuierlich in seinen Facetten beleuchtet. Damit verbunden ist ein klares Bekenntnis zur Diversität sowie eine proaktive Aufklärung.

### **3.3 Erhöhung des Anteils an Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte in der Finanzverwaltung**

Die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte ist ein wichtiger Baustein im Rahmen des Diversity Managements zur Vorbeugung von Rassismus und Diskriminierung jeglicher Form. Hier lassen sich, nicht zuletzt dank der hohen Einstellungszahlen, deutliche Erfolge erkennen. Der nachfolgende Maßnahmenkatalog gibt eine Übersicht über die Initiativen, Aktionen und Maßnahmen der Hessischen Finanzverwaltung hinsichtlich der interkulturellen Öffnung des Finanzressorts.

#### **3.3.1. Personalwerbung**

- a. Zur Förderung der Vielfalt werden Menschen mit Migrationsgeschichte unter anderem in den laufenden Stellenausschreibungen zur Bewerbung ermutigt. So werden Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsgeschichte in Stellenausschreibungen mit dem Satz „In Hessen leben Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten, dass sich diese Vielfalt auch in [...] widerspiegelt und ermutigen deshalb Personen mit Migrationshintergrund, sich bei uns zu bewerben“ direkt angesprochen und erhalten darüber hinaus jeweils konkrete Informationen zu den Beschäftigungsvoraussetzungen. Im LBIH wird zudem bei Stellenausschreibungen unter den Anforderungskriterien innerhalb der geforderten deutschen Sprachkenntnisse zwischen „gut“ und „sehr gut“ unterschieden. So öffnet der LBIH den Bewerberkreis um Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.
- b. Bei der Neugestaltung von Stellenausschreibungen, Broschüren, Flyern, Rekrutierungskampagnen etc. wird darauf geachtet, dass sich bei Personenmotiven die kulturelle Vielfalt widerspiegelt. Dies gilt auch für die Karriereseiten, wo vielfältige Personenmotive gezeigt werden.
- c. Die Homepage der hessischen Steuerverwaltung zur Nachwuchskräftegewinnung [www.finanzverwaltung-mein-job.hessen.de](http://www.finanzverwaltung-mein-job.hessen.de) enthält in der Rubrik „Bewerbung“ einen gesonderten Unterpunkt „Bewerbung mit Migrationshintergrund“. Die Homepage spricht dabei neben den zahlenmäßig überwiegenden potenziellen Bewerbenden für Anwärterstellen in den Beamtenlaufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes auch potenzielle Bewerbende für weitere duale Studiengänge, Juristinnen und Juristen sowie Betriebswirtinnen und Betriebswirte an, die sich für die Steuerverwaltung

interessieren. In dieser Rubrik, die in der Einleitung mit dem oben bereits zitierten Statement „In Hessen leben Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten, dass sich diese Vielfalt auch in der Steuerverwaltung widerspiegelt und ermutigen deshalb Personen mit Migrationshintergrund, sich bei uns zu bewerben“ beginnt, ist u. a. ein Hinweis auf das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse enthalten. Auch hierdurch verdeutlicht die Steuerverwaltung unmissverständlich, dass Personen mit Migrationsgeschichte willkommen sind.

- d. Auf dem Instagram-Account „karriere.steuern.hessen“ wird das Thema Diversity in seiner Vielfältigkeit aufgegriffen und in einzelnen Beiträgen bzw. Stories die in der Charta der Vielfalt verankerten Grundsätze veranschaulicht.

Durch die Maßnahmen im Rahmen der Personalwerbung konnte erreicht werden, dass sich der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsgeschichte und auch die Zahl der eingestellten Personen gesteigert hat. In einzelnen Vorstellungsgesprächen wurde von den Bewerberinnen und Bewerbern darauf hingewiesen, dass die Maßnahmen sie zu einer Bewerbung motiviert hätten.

### **3.3.2. Personalauswahl**

- a. Bei der Personalauswahl geht das Finanzressort nach der Bestenauslese vor. Hier richtet sich der Fokus auf das Anforderungsprofil, um Chancengleichheit für alle Bewerbenden (mit oder ohne Migrationsgeschichte) zu ermöglichen. Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsgeschichte werden – nach erfolgreicher formaler Prüfung der durch die Ausbildung geforderten Einstellungsvoraussetzungen – gleichwertig bei Vorstellungsgesprächen berücksichtigt.
- b. Hinsichtlich des Themas „Stereotype und Vorurteile“ bieten das Ministerium und die HZD konkrete Schulungsmaßnahmen unter anderem für die Mitarbeitenden der Personalgewinnung an. Für die Sensibilisierung sämtlicher Führungskräfte ist eine Workshopreihe hinsichtlich vorurteilsfreies Führen und Beurteilen geplant.
- c. In der HZD wird einer möglichen Diskriminierung bei Stellenbesetzungsverfahren zudem durch eine vielfältige Besetzung der Personalrekrutierung (zwei Beschäftigte haben eine Migrationsgeschichte) entgegengewirkt.
- d. Im Rahmen der Personalauswahl in der Steuerverwaltung werden Bewerbende, die keine der Staatsangehörigkeiten nach dem Hessischen Beamtengesetz vorweisen können, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf andere verwaltungsinterne Ausbildungsangebote hingewiesen. Gemäß § 7 des Beamtenstatusgesetzes

(BeamtStG) darf in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer Deutsche oder Deutscher im Sinne des Art. 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union (Art. 48 Abs. 4 EG-Vertrag) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt. Im Angestelltenverhältnis können grundsätzlich Tarifbeschäftigte aller Nationalitäten eingestellt werden.

### **3.3.3. Qualifizierung**

- a. Im Bereich der Ausbildung hat der LBIH für die eingestellten dual Studierenden und IHK-Auszubildenden mit Migrationsgeschichte zusätzliche Deutsch- und Integrationskurse organisiert. Ferner werden sie besonders intensiv während der Ausbildung betreut.
- b. Auch in der HZD werden die dual Studierenden mit einer Migrationsgeschichte durch den Ausbildungsbereich eng begleitet und bei Bedarf unterstützt.
- c. Das Fach „Lerntechnik“ am Studienzentrum in Rotenburg a. d. Fulda bietet für den mittleren Dienst Unterstützung hinsichtlich „Lerntyp und Lernmethoden“.

### **3.4 Aufklärung und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden der Finanzverwaltung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Der rasante Transformationsprozess, in dem sich auch die Hessische Finanzverwaltung befindet, bedeuten Ambivalenz und Unsicherheit, was naturgemäß Ängste auslösen kann. Die Suche nach schnellen Antworten, einfachen Erklärungen oder Schuldigen befeuert Desinformationen, Hassreden und Lügenkampagnen. Diese verstärken wiederum extremistisches und antisemitisches Denken und führen so zu einer Radikalisierung.

Aufgeklärte und resiliente Menschen sind erfahrungsgemäß deutlich weniger anfällig für Vorurteile und Stereotype gegenüber ethnischen oder religiösen Minderheiten. Daher sind die Aufklärung und die Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten in der Hessischen Finanzverwaltung von besonderer Bedeutung. Auch das Rahmenkonzept Personalentwicklung des Landes definiert Internationalität der Beschäftigten sowie die

Stärkung eines diskriminierungsfreien und die Gleichbehandlung fördernden (Arbeits-)Umfeldes als strategisches Ziel.

### **3.4.1. Aufklärung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung**

- a. In der Steuerverwaltung wird das Thema Vielfalt zu Beginn der Ausbildung bereits bei der Ausgabe der Ernennungsurkunden zur Beamtin bzw. zum Beamten auf Widerruf und bei den Vereidigungsfeiern explizit angesprochen. Tiefergehend werden die Anwärterinnen und Anwärter in den Finanzämtern bereits im Rahmen der sogenannten Einführungswoche mit dem Thema vertraut gemacht und auf die Grundsätze der Antidiskriminierung hingewiesen. Das Thema Demokratiefestigkeit der Verwaltung ist in das entsprechende Konzept eingebunden. Das Thema Vielfalt spielt bei einer Vielzahl von möglichen Bausteinen der Einführungswoche eine Rolle und wird den Finanzämtern in Form einer Toolbox zur Verfügung gestellt.
- b. Die Thematik wird auch während der fachtheoretischen Ausbildung bzw. der Fachstudien am Studienzentrum in Rotenburg a. d. Fulda und an der Landesfinanzschule aufgegriffen und das Erkennen und Bekämpfen von Rassismus, Antisemitismus und rassistischer Diskriminierung über die grundlegenden Studiengebiete wie etwa Verfassungsgeschichte, Staatsrecht intensiviert und laufend zum Gegenstand von Lehrveranstaltungen gemacht. Darüber hinaus finden Vorträge und Workshops zu diesem Thema statt. Das Thema interkulturelle Kompetenz wird im Rahmen des Fachs Sozialwissenschaftliche Grundlagen des Verwaltungshandelns als ein Schwerpunkt zum Thema Bürgerorientierung behandelt.
- c. Im technischen Referendariat für angehende Führungskräfte des LBIH wird das Thema freiheitliche demokratische Grundordnung in der Rechts-AG im Fach Staatsrecht gelehrt. Darüber hinaus ist die Vermittlung interkultureller Kompetenzen Teil des Ausbildungsplans.
- d. Das Thema Rechtsextremismus und Rassismus wird im Bereich der IHK-Ausbildung des LBIH in der Start-Veranstaltung für die Auszubildenden sowie im innerbetrieblichen Unterricht behandelt. Für die IHK-Auszubildenden sowie für die dual Studierenden gibt es im LBIH zusätzlich das Angebot eines Seminars zur interkulturellen Öffnung. Zudem wird das Thema künftig auch in die Ausbildungspläne für das duale Studium sowie für die demnächst startende Ausbildung des gehobenen technischen Dienstes im LBIH aufgenommen.

### 3.4.2. Vermittlung interkultureller Kompetenz im Rahmen der Fortbildung

Diversity Management ist ein wichtiger Bestandteil moderner Personalpolitik. In der Hessischen Finanzverwaltung werden vielfältige Fortbildungen angeboten hinsichtlich der Sensibilisierung für personelle Vielfalt, um nachhaltig ein Bewusstsein zu schaffen, Perspektivwechsel zu ermöglichen und Horizonterweiterungen zu unterstützen. Die nachfolgend aufgeführten Fortbildungsangebote dienen in erster Linie der Prävention sowie der Vermittlung interkultureller Kompetenzen.

- a. Zunächst steht allen Beschäftigten das Seminarangebot der zentralen Fortbildungseinrichtung der Hessischen Landesverwaltung zur Verfügung. Dieses befasst sich in einer Vielzahl von Fortbildungsmaßnahmen jeweils kontextbezogen und zielgruppenspezifisch mit rassistischer- und antisemitismuskritischen Aspekten. Folgende Seminare können gebucht werden:

- Extremismus erkennen: Verfassungsfeindliche Phänomene und Bestrebungen,
- Argumentationstraining gegen Stammtischparolen,
- Umgang mit Vielfalt,
- Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen,
- „Das habe ich doch gesagt!“ – Verständigung ist mehr als Sprache,
- Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam?,
- Warum sind die Anderen so anders? – Fokus arabische Kultur,
- Gewalt gegen Frauen im Namen der „Ehre“,
- Kommunikation, Kultur & Kompetenz: Erfolgreich im multikulturellen (Berufs-)Umfeld.

Auch in der Führungskräftefortbildung der zentralen Fortbildung (sog. FKE-Lehrgänge), an der regelmäßig Beschäftigte des Ressorts teilnehmen, werden gezielt interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

- b. Das Angebot in der Fortbildungsdatenbank der Hessischen Steuerverwaltung umfasst die nachfolgenden Veranstaltungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz und wertschätzendes Führen:

- Wertschätzende Kommunikation,
- Interkulturelle Kommunikation in der Betriebs- und Steuerfahndungsprüfung,
- Interkulturelle Kommunikation in der Finanzservicestelle,
- Konstruktive Kommunikation in wertschätzender Klarheit,
- Seminarangebote der Bildungsstätte Anne Frank für Ausbildungs- und Personalverantwortliche zu den Themen:

- Diskriminierung am Arbeitsplatz,
- Umgang mit religiöser Vielfalt,
- Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen im Team.

Darüber hinaus wird ein Schwerpunkt auf den Umgang mit Diversität in der Führungskräftefortbildung gelegt – also auf die konstruktive Nutzung der in den Finanzämtern vorfindbaren personellen, sozialen und kulturellen Vielfalt – und dient damit der Prävention von rassistischen Einstellungen.

- c. In der HZD fand flankierend zum Diversity-Tag ein Workshop zum Thema „Unbewusste Denkmuster, Stereotype und Vorurteile“ statt, der allen Beschäftigten offenstand und perspektivisch speziell auch für Führungskräfte angeboten werden soll – eine verpflichtende Teilnahme besteht für die Abteilungs- und Bereichsleitung der HZD. Gegenstand dieser Workshops ist die Sensibilisierung für unbewusstes Schubladendenken, das sich neben vielen anderen Diskriminierungsmerkmalen insbesondere auch auf die Herkunft beziehen kann. Damit leisten diese Workshops eine Vorbeugung gegen Rassismus.
- d. In der hausinternen modularen Fortbildung für Führungskräfte des HCC (FKE-Lehrgang) werden die Themen Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in zwei Modulen zielgerichtet behandelt und (auch zukünftige) Führungskräfte besonders sensibilisiert.
- e. Im LBIH wird das Thema Rechtsextremismus und Rassismus in Fortbildungen für die IHK-Ausbildenden behandelt. Für alle Ausbildungsbeauftragten des LBIH wurde in der Vergangenheit ein Seminar zur interkulturellen Öffnung durchgeführt.
- f. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung (FKE) des Studienzentrums in Rotenburg wird u. a. ein Modul zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen: Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe“ angeboten, welches sich auf insgesamt zwei Tage erstreckt.
- g. Seitens der Bildungsstätte Anne Frank werden im Rahmen der bestehenden Kooperation mit der Hessischen Steuerverwaltung ferner seit 2020 regelmäßig Seminare für Führungskräfte sowie Ausbildungs- und Personalverantwortliche zum Thema Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen im Team, Umgang mit religiöser Vielfalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz/wirksamer Schutz für Betroffene angeboten.

## **4. Sonstige präventive Maßnahmen**

Der Erreichung des Ziels der Demokratieförderung, Vielfaltsgestaltung und Extremismusprävention dienen ergänzend die folgenden Maßnahmen.

### **4.1 Kommunikation von ausgewählten Aktions- und Welttagen**

Nicht nur der Diversity-Tag bietet einen Anlass, sich zur Vielfalt zu bekennen und mit Aktionen zu engagieren. Das Ministerium nutzt zudem ausgewählte Aktions- und Welttage, um gezielt zu sensibilisieren und zu informieren. Hierzu gehört auch die Europawoche, in der traditionell die Bedeutung Europas für Hessen in allen Lebensbereichen hervorgehoben wird sowie der „Europäische Monat der Vielfalt“, eine Initiative der Europäischen Kommission zur Stärkung von Vielfalt und Inklusion sowohl am Arbeitsplatz als auch im Alltag.

### **4.2 Kooperationsvereinbarung mit der Bildungsstätte Anne Frank**

Im Laufe der Ausbildung/des dualen Studiums nehmen die Anwärtinnen und Bewerber der Steuerverwaltung sowie dual Studierende an einem eintägigen Workshop und Besuch des Lernlabors der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt teil. Mit der Kooperation zwischen der Bildungsstätte Anne Frank und der Hessischen Steuerverwaltung ist eine Stärkung der politischen Bildung der Anwärtinnen und Bewerber, Auszubildenden und dual Studierenden sowie die gezielte Aufklärung über den richtigen Umgang mit Anfeindungen, Intoleranz und Rassismus verbunden.

Die Bildungsstätte Anne Frank ist seit ihrer Gründung im Jahr 1997 im Bereich der Stärkung von demokratischen und interkulturellen Kompetenzen tätig. Als Zentrum für politische Bildung und Beratung entwickelt sie Konzepte und Methoden, um Jugendliche und Erwachsene für die aktive Teilhabe an einer offenen und demokratischen Gesellschaft zu stärken und zu ermutigen. Anliegen der Bildungsstätte ist es, Jugendlichen und Erwachsenen eine kritische Auseinandersetzung mit der Geschichte zu ermöglichen und sie für diskriminierendes Verhalten und gefährliche Ideologien zu sensibilisieren.

Das Lernlabor gibt einen Einblick in die Dimensionen der Diskriminierungsmissstände und hinterfragt sie kritisch. Die Seminare finden entweder in den Räumen der Bildungsstätte oder vor Ort in einem der hessischen Finanzämter statt. Die Teilnehmenden befassen sich mit den Herausforderungen des demokratischen Zusammenlebens in einer pluralistischen Gesellschaft, natürlich auch und gerade im Kontext der Arbeitswelt. Dazu gehört der

angemessene Umgang mit Antisemitismus, Rassismus und Homophobie. Es geht im Kern um die Vermittlung zentraler Werte unseres demokratischen Miteinanders.

Die Kooperation mit der Bildungsstätte Anne Frank begann im Jahr 2020 kurz vor den Restriktionen im Fortbildungsbereich aufgrund der Corona-Pandemie. Dementsprechend fanden die Seminare als Online-Veranstaltung statt. Neben den Anwärtinnen und Anwärtern wurden auch die Führungskräfte der Steuerverwaltung hinsichtlich Diskriminierung am Arbeitsplatz sensibilisiert. Die Teilnehmenden erhielten zudem Lösungsansätze zum Umgang mit rassistischen Äußerungen im Team sowie zum Umgang mit religiöser Vielfalt.

### **4.3 Kabarettistisches Programm „Homologie“ in der Steuerverwaltung**

Im Rahmen einer fiktiven Unterrichtsstunde im Schulfach „Homologie“ des Kabarettisten und Theaterpädagogen Timo Becker werden die Anwärtinnen und Anwärter einschließlich der dual Studierenden auf unterhaltsame Weise hinsichtlich Vorurteilen, Mobbing und Homophobie sensibilisiert. In einer ca. 60-minütigen Show regt Timo Becker als Kunstfigur Malte Anders zur Reflexion an hinsichtlich der Themen sexuelle Orientierung, Gender und kulturelle Vielfalt mit dem Ziel, Ausgrenzung, Diskriminierung und Mobbing vorzubeugen. In einer offenen Runde beantwortet Timo Becker Fragen der Teilnehmenden, spricht über eigene Erfahrungen und gibt Hinweise zum vorurteilsfreien, respektvollen Umgang. Zusätzlich in Planung ist die Erweiterung des Angebots um das Programm „Extrem Anders“, das zudem die Aspekte Rassismus, Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder sexuellen Identität sowie Gewaltprävention enthält. Aufgrund der Corona-Pandemie war eine entsprechende Umsetzung nicht möglich, da dieses Programm nach Vorgaben des Künstlers als eine Präsenzveranstaltung konzipiert ist.

### **4.4 Ausstellung zum Thema Rechtsextremismus am Studienzentrum in Rotenburg**

Die mobile Ausstellung „RECHTS außen – MITTEN drin“ des Demokratiezentrum Hessen/ Beratungsnetzwerk Hessen im Studienzentrum diente der Aufklärung hinsichtlich Erscheinungsformen von Rechtsextremismus. Die Ausstellung umfasst insgesamt 26 Roll-UPS und liefert sachliche Informationen zu den unterschiedlichen Ausprägungsformen, der Verbreitung rechtsextremer Einstellungen sowie der rechtsextremen Erlebniswelt, die in Form einer rechtsextremen Jugendkultur nicht nur „rechtsaußen“, sondern „mittendrin“ in unserer Gesellschaft zu finden ist. Unterteilt in die Themenblöcke „Von der Mitte zum Rand“, „Was ist Rechtsextremismus?“, „Organisations- und Erscheinungsformen“, „Erlebniswelt

Rechtsextremismus“ sowie „Was tun gegen Rechtsextremismus?“ erhielten die Anwärterinnen und Anwärter nicht nur Antworten, sondern zugleich konkrete Handlungsmöglichkeiten gegen Rechtsextremismus insbesondere in den Bereichen Schule, Familie, Verein und Kommune.

#### **4.5 Vortragsreihen zum Thema Vielfalt im Studienzentrum in Rotenburg**

Mit den Vortragsreihen „Vielfalt in Deutschland – Chance für die öffentliche Verwaltung“ und „Vielfalt – Erfolgsfaktor auch für Verwaltungen“ konnte eine große Gruppe von Anwärterinnen und Anwärtern hinsichtlich der Wissensvermittlung und Sensibilisierung für die Vielfalt in der Steuerverwaltung erreicht werden. Diese Vielfalt eröffnet Chancen und ist unabdingbar für den Erfolg der Verwaltung. Zugleich bringt diese Vielfalt aber auch Herausforderungen mit sich, die im Büroalltag mitunter zu Konflikten führen können. Neben theoretischen Impulsen wurde auch auf die praktische Dimension dieser Thematik eingegangen und Wege und Möglichkeiten sichtbar gemacht für einen konstruktiven Umgang mit der vorhandenen wie auch wachsenden Vielfalt in der Verwaltung. Es wird dazu weitere Vorträge im Rahmen der Reihe „open your mind“ geben.

#### **4.6 Unterrichtung von Flüchtlingen der Erstaufnahmeeinrichtungen in Rotenburg im Staats- und Verfassungsrecht**

In der Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung in Rotenburg unterrichten Dozentinnen und Dozenten des Studienzentrums bereits seit mehreren Jahren durchgängig im Wochenrhythmus die dort untergebrachten Flüchtlinge im Staats- und Verfassungsrecht. Hierbei werden auch die Hessische Steuerverwaltung und das Studienzentrum selbst vorgestellt.

#### **4.7 Wertesystem im HCC**

Das im HCC eingeführte Wertesystem hat auch die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden des HCC als Ziel. Da es sich um gelebte Werte im HCC handelt, ist die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden ein selbstverständlicher Teil des gemeinsamen Miteinanders.

## 5. Weitere Maßnahmen

Wie eingangs dargestellt wird die Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus seit jeher auch in der Hessischen Finanzverwaltung als eine (politische) Daueraufgabe angesehen. Um dauerhaft erfolgreich zu sein, müssen die vielfältigen Aktivitäten in der Hessischen Finanzverwaltung konsequent und gemeinsam fortgeführt und adressatengerecht weiterentwickelt werden.

Dank der Implementierung des Arbeitsbereichs Diversity Management in der Zentralabteilung des Ministeriums sind die Ausgangsvoraussetzungen nochmals verbessert worden. Die verstärkte Sensibilisierung der Beschäftigten führt erfreulicherweise zu einer bemerkbaren Aktivierung von verschiedenen Beschäftigtengruppen. Über das Thema Diversity wird die Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus verstetigt und bekommt – beispielsweise über die Diversitybotschafterinnen und -botschaftern in den Dienststellen – ein Gesicht.

Ein gemeinsames Ziel muss es sein, den Anteil an neuen Beschäftigten mit Migrationsgeschichte weiter zu erhöhen. Wie dargestellt profitieren alle Seiten von der Vielfalt, die auch dadurch in der Verwaltung gestärkt wird. Den beschriebenen Weg zu diesem Ziel gilt es fortzusetzen. Sicherlich wird es hilfreich sein, im Personalmarketing zu schauen, wie beispielsweise Ausbildungsangebote noch zielgruppengenaue transportiert werden können. Perspektivisch sollen auf der Karriereseite zudem Podcasts und/oder Kurzfilme eingebunden werden, in denen Beschäftigte mit Migrationsgeschichte von ihrer Entscheidung für die Hessische Finanzverwaltung als Arbeitgeber berichten.

Im Bereich der Ausbildung bieten Deutsch- und Integrationskurse im LBIH und in der HZD eine zusätzliche Unterstützung für Studierende und Auszubildende mit eingeschränkten Deutschkenntnissen. Das Studienzentrum in Rotenburg a. d. Fulda bietet mit dem Fach „Lerntechnik“ für den mittleren Dienst der Steuerverwaltung hinaus Unterstützung hinsichtlich „Lerntyp und Lernmethoden“. Eine Erweiterung des Angebots für den gehobenen Dienst ist vorgesehen. Zudem könnte das Fach „Lerntechnik“ um die Bereiche „Text- und Aufgabenverständnis“ erweitert werden. Denkbar ist auch eine Ergänzung um ein Nachhilfeangebot „Deutsche Rechtschreibung und Grammatik“.

Unter Umständen kann die Hessische Finanzverwaltung auch vom Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales profitieren. Im Rahmen dieses Förderprogramms soll ein neuer Handlungsschwerpunkt „Extremismus bekämpfen – die Arbeitswelt im Wandel stärken“ aufgebaut werden. Dabei

handelt es sich um eine Maßnahme aus dem beschlossenen Maßnahmenkatalog des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus.

Hinsichtlich der Aufklärung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung plant das Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a. d. Fulda, die Lehrveranstaltungen um das Thema „Reichsfinanzverwaltung und Nationalsozialismus“ zu ergänzen. Gegenstand soll die Rolle der Finanzverwaltung bei der Vertreibung, Verfolgung und Vernichtung der deutschen Juden sein, veranschaulicht durch Auszüge aus Steuerakten deutscher Juden. Lernziel ist das Aufzeigen der Konsequenzen des Verhaltens der Beamtenschaft in der Zeit des Nationalsozialismus verbunden mit einer entsprechenden Reflexion und Einschätzung der Vergangenheitsbewältigung.

Ein zunehmender Anteil der deutschen Bevölkerung neigt laut Studien zu Verschwörungsdanken oder misstraut öffentlichen Einrichtungen wie Behörden oder politischen Organisationen. Personen, die ihre Informationen bevorzugt aus den sozialen Medien beziehen, scheinen besonders anfällig für Verschwörungstheorien zu sein. Die OFD ist damit beauftragt, ein Angebot zu schaffen, das Beschäftigte darin unterstützt, verschwörungstheoretische Tendenzen frühzeitig zu erkennen und Zivilcourage zu zeigen. Am 23. März 2023 fand erstmals ein zweistündiger Online-Vortrag zum Thema Verschwörungstheorien mit der Bildungsstätte Anne Frank (BAF) statt mit über 350 Anmeldungen.

Ein weiteres Ziel muss sein, die interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken. Mit Einführung des Learning Management Systems in der Hessischen Finanzverwaltung können die Beschäftigten noch zielgenauer und ggfs. auch verpflichtend sensibilisiert und fortgebildet werden. Geplant ist die Implementierung von verpflichtenden Lernangeboten hinsichtlich „Unbewusster Vorurteile und Stereotype“ im gesamten Geschäftsbereich. Darüber hinaus ist geplant, das Thema „Vorurteilsfreies Führen und Beurteilen“ zum Bestandteil der Lern- und Entwicklungspfade von Führungskräften im Finanzressort zu machen.

Mit der Veranstaltungsreihe „Frauen gegen Rechts“ setzt ver.di u. a. in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und der IG Metall ein Zeichen gegen Antifeminismus und Rechtsextremismus sowie jeder Form von Rassismus und rechter Gewalt. Ein solches Angebot ergänzt und komplementiert die vielfältigen Aktivitäten der Hessischen Finanzverwaltung.

Auch spezielle Angebote für die Personalräte des Finanzressorts sind sinnvoll. Personalräte vertreten nicht nur die sozialen und persönlichen Belange der Beschäftigten, sondern wachen über den Diskriminierungsschutz und sind, neben den Ansprechpersonen bei den AGG-Beschwerdestellen, eine wichtige Anlaufstelle, da sie der Schweigepflicht unterliegen.

Eine neue Qualität muss hinsichtlich der Vernetzung mit Institutionen außerhalb der Finanzverwaltung erreicht werden. Die bestehende Kooperation mit der Bildungsstätte Anne Frank oder die Zusammenarbeit mit dem Demokratiezentrum Hessen/Beratungsnetzwerk Hessen zeigen bereits eindrucksvoll, welcher Mehrwert aus einem solchen vernetzten Miteinander entsteht. Weitere Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Integrationsvertragspartnern werden stetig geprüft. Die Hessische Steuerverwaltung befindet sich in Gesprächen zu einer Zusammenarbeit mit dem Basecamp des Vereins JOBLINGE e.V. in Frankfurt a.M. Bei JOBLINGE erhalten junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen Unterstützung hinsichtlich einer nachhaltigen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Im Basecamp von JOBLINGE werden die Jugendlichen in ihrer Ausbildung begleitet und zugleich auf die Anforderungen des späteren Berufslebens vorbereitet. Genutzt werden sollen sogenannte Akademiemodule zu den Themen „learning hacks“, „family perspectives“, „Diversity“, „Digital Skills“, „Leadership“ oder „Projektmanagement“. Die Entwicklung entsprechender – passgenauer – Workshops auf Basis dieser Module ist in Planung und wird flankiert durch die Konzeption für einen Verhaltensworkshop in Form eines sogenannten Forumtheaters zur Vermittlung von Werten und angemessenen Verhaltensweisen im täglichen Umgang miteinander.

Bundesweit stehen rücken gerade auch in den vergangenen Monaten die Hochschulen stärker in den Fokus. Daher wird die laufende Planung zur Einrichtung eines Studierendenbüros im Studienzentrums in Rotenburg beschleunigt umgesetzt und – aus aktuellem Anlass – um eine Beratungsstelle im Studienzentrums für Studierende, die von Diskriminierung betroffen sind, ergänzt. In die Beratungsstelle wird auch das Themenfeld Antisemitismus sichtbar verankert.

Ergänzend wird die vorgesehene Stärkung der Rolle der Vertrauensdozentinnen und -dozenten nochmals priorisiert. Neu in den Fokus aufgenommen wird die Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für das Studienzentrums. In diesem Zusammenhang kann auch die Vernetzung über die Grenzen des Studienzentrums hinaus forciert werden.

Durch Förderung von Engagement, Mut, Zivilcourage und Konfliktfähigkeit gilt es, die gelebte Demokratie und ihre Werte zu stärken und Extremismus, Antisemitismus sowie jeglicher Form der Diskriminierung konsequent und frühzeitig entgegenzutreten.



**Hessisches Ministerium der Finanzen**  
**Strategisches Personalmanagement – Referat I 3**  
**(aktualisiert im Februar 2024)**