

Statement der Bundesallianz für Verwaltungsmitarbeitende mit Rassismuserfahrungen

Wir stehen heute hier als Kolleg*innen, als Mitarbeitende der Verwaltung – und als Menschen, die Rassismus erleben. Wir wissen, wie es sich anfühlt, wenn Blicke misstrauisch werden, wenn unsere Kompetenz infrage gestellt wird oder wenn rassistische Bemerkungen als „Missverständnisse“ abgetan werden.

Wir sind hier, um klare Forderungen zu stellen. Eine Verwaltung für alle schützt uns vor Ausgrenzung und Benachteiligung. Sie muss rassismuskritisch, fair und konsequent sein. Denn wir alle – und unsere Demokratie – brauchen eine funktionierende Kommunalverwaltung. Das ist unsere Leidenschaft. Dafür arbeiten wir. Deshalb sagen wir klar: **Es reicht nicht, Rassismus zu verurteilen – es müssen Strukturen geschaffen werden, die ihn verhindern.**

1. Verpflichtende Schulungen und Trainings

Es braucht **verpflichtende Schulungen** und **Trainings** die für Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren. Diese dürfen **keine einmalige Maßnahme** sein, sondern müssen nachhaltig in die Abläufe der Verwaltung integriert werden. Schulungen und Trainings müssen **klare Qualitätsstandards** erfüllen, denn nur so können sie nachhaltig wirken. Führungskräfte tragen eine **Fürsorgepflicht** für all ihre Mitarbeitenden – das bedeutet, dass Sensibilisierung nicht optional sein darf. Ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle sicher und respektiert fühlen, entsteht nicht von selbst – Führungskräfte brauchen dazu Wissen, klare Maßnahmen und eine Verwaltung, die Verantwortung übernimmt. Schulungen und Trainings sind daher nicht nur eine Pflicht, sondern eine Chance, uns alle besser in dem zu machen, was wir tun.

2. Beschwerdestelle

Eine Beschwerdestelle, die nicht genutzt wird, weil niemand ihr vertraut, ist wirkungslos. Deshalb fordern wir **sichtbare, unabhängige und divers besetzte** Beschwerdestellen. Sie müssen **multiperspektivisch und interdisziplinär** aufgestellt sein – mit Fachleuten aus verschiedenen Bereichen, die Diskriminierung erkennen, einordnen und konsequent handeln können.

Eine Beschwerdestelle darf nicht nur zuhören, sie muss **aktiv Handeln und echte Veränderungen** bewirken. Nur wenn Mitarbeitende wissen, dass ihre **Beschwerden ernst genommen und professionell bearbeitet** werden, entsteht **Vertrauen**. Und Vertrauen ist der Schlüssel zu einer starken Verwaltung. Klare Strukturen bedeuten mehr **Transparenz, weniger Konflikte und eine glaubwürdige Verwaltung**. Eine Organisation, die **Fehlverhalten konsequent adressiert**, ist eine Organisation, die hält, was sie verspricht – und eine Organisation, in der Menschen gerne bleiben.

3. Code of Conduct

Regeln sind nur dann etwas wert, wenn sie auch durchgesetzt werden. Wir fordern einen **verbindlichen Code of Conduct**, der nicht nur auf dem Papier steht, sondern im Alltag konsequent umgesetzt wird. **Klare Verhaltensrichtlinien** schaffen nicht nur Orientierung, sondern auch Verlässlichkeit für alle Mitarbeitenden. Hierbei ist es wichtig, dass in der Entwicklung oder kommunale Anpassung einer bundesweiten Vorlage des Code of Conducts ein partizipativer Prozess gestaltet wird – der Prozess und die Vergemeinschaftung des Kodex ist dabei genauso wichtig wie der Kodex selbst.

Eine Verwaltung, die **gemeinsame Werte lebt**, ist eine Verwaltung, in der sich alle sicher und respektiert fühlen. **Unternehmenskultur** entsteht nicht durch Worte, sondern durch Taten. Wer Respekt einfordert, muss ihn selbst vorleben. Wer Inklusion verspricht, muss Strukturen schaffen, die sie ermöglichen.

Ein **respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld** stärkt nicht nur diejenigen, die Diskriminierung erfahren – es schafft ein Arbeitsklima, in dem alle produktiver, motivierter und sicherer arbeiten können. **Fehlverhalten muss proaktiv adressiert werden**, damit nicht die Betroffenen die Last tragen, sondern die Verantwortung dort liegt, wo sie hingehört: Bei der gesamten Organisation.

Unsere Forderungen sind keine abstrakten Ideen – sie sind das **Mindestmaß** an Maßnahmen, die eine Verwaltung umsetzen muss, wenn sie wirklich für **alle** da sein will. Eine rassismuskritische Verwaltung ist keine Frage des guten Willens, sondern der **Gerechtigkeit, der Verantwortung und der Glaubwürdigkeit**. Es geht nicht nur darum, Rassismus zu benennen – es geht darum, ihn **strukturell zu verhindern**. Das bedeutet: **Schulungen und Trainings, die wirken. Beschwerdestellen, die handeln. Regeln, die durchgesetzt werden.**

Wer eine starke, faire und zukunftsfähige Verwaltung will, kommt an diesen Veränderungen nicht vorbei.
Jetzt ist die Zeit zu handeln.