



Zuwanderungsbeauftragte, Karolinenweg 1, 24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Herrn Vorsitzenden
Jan Kürschner

innenausschuss@landtag.ltsh.de

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: F 3

Meine Nachricht vom:

Bearbeiterin: Nina Sommer

Telefon (0431) 988-1275

Telefax (0431) 988-610 1293

fb@landtag.ltsh.de

26. Januar 2024

Stellungnahme

Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus

Bericht der Landesregierung - Drucksache 20/1319

Sehr geehrter Herr Kürschner,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

für die nach hier gegebene Möglichkeit zu einer Stellungnahme im Hinblick auf den Bericht der Landesregierung, hier der Ministerin für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport, zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus (Drucksache 20/1319), bedanke ich mich im Namen des Büros der Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen ausdrücklich.

Die erarbeitete Stellungnahme finden Sie anbei.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Torsten Döhring

Die Tatsache, dass es den Landesaktionsplan (LAP) gegen Rassismus gibt, wird von hier aus ausdrücklich begrüßt. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten beteiligte sich gern an der Erstellung des LAP gegen Rassismus und begleitet auch dessen Umsetzung in Zusammenarbeit mit dem Landesdemokratiezentrum (LDZ), durch die regelmäßige Teilnahme am Jour Fixe. Positive Anerkennung findet der Umstand, dass über die Hälfte der neu beschlossenen Maßnahmen entweder bereits umgesetzt oder deren Umsetzung bereits begonnen werden konnten. Aus Sicht des Büros der Zuwanderungsbeauftragten sind besonders diejenigen Maßnahmen hervorzuheben, die auf die direkte Unterstützung der von Rassismus Betroffenen und Migrant*innen sowie die Stärkung der Zivilgesellschaft abzielen. Dies betrifft insbesondere die Maßnahmen 2, 3, 7, 14 und 16. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten kann sich nicht der in der 37. Sitzung des Schleswig-Holsteinischen Landtages bereits geübten Kritik an der Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus verschließen: Die Themenfelder Gesundheit und Wirtschaft wurden in der bisherigen Umsetzung zu wenig berücksichtigt. Genauere Erläuterungen dazu finden sich in der Darstellung der jeweiligen Maßnahmen.

Nachfolgend die Bewertungen zu einzelnen Aspekten des Berichts, wobei sich zum einen an der Chronologie des Berichts der Landesregierung orientiert wurde und zum anderen zur besseren Lesbarkeit und Orientierung abschnittsweise eine kurze Zusammenfassung der von hier aus kommentierten Passagen eingefügt wurde.

Rollout und Umsetzungsphase

Im Rahmen der Rollout- und Umsetzungsphase erhielten der Landespräventionsrat (LPR) und das LDZ die Aufgabe, den ressortübergreifenden Umsetzungsprozess zu koordinieren. Die Schwerpunkte des Rollouts umfassten die Information und Sensibilisierung in den Ressorts sowie eine umfassende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Rollenzuweisung wird befürwortet. Die Arbeit des LPRs und LDZs unterstützt das Büro aktiv durch die Teilnahme am Jour-Fixe zum Landesaktionsplan sowie durch gemeinsame Veranstaltungen im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus.

Zu betonen ist an dieser Stelle, dass die Verantwortung zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus nicht alleine beim LPR und dem LDZ liegt. Die Umsetzung ist in der gemeinschaftlichen Verantwortung aller Ministerien und beteiligten Stellen zu verordnen. Infolgedessen wünscht sich das Büro der Zuwanderungsbeauftragten eine stärkere Teilnahme aller beteiligten Stellen an den Jour

Fixe-Terminen. Es ist bedauerlich, dass noch keine angebotenen Sensibilisierungsworkshops in Anspruch genommen wurden. Es ist anzustreben, dass alle Mitarbeiter*innen der schleswig-holsteinischen Ministerien und des Landtages sich aktiv mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus auseinandersetzen.

Umsetzung – Landeskoordinierungsstelle Antirassismus

Die Einrichtung der Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim LDZ wird begrüßt und als wichtig erachtet. Die genannten Aufgaben der Stelle¹ zur Begleitung des Umsetzungsprozesses des LAP gegen Rassismus und die Durchführung dieser Aufgaben sind elementar für den Erfolg des Landesaktionsplans gegen Rassismus. Erstrebenswert ist es in diesem Kontext, dass es in den kommenden Jahren bis zur Evaluation des LAP im Jahr 2026 weiterhin eine Fördermöglichkeit für zivilgesellschaftliche Träger*innen mit einem vergleichbar hohen Etat von 120.000 € pro Jahr gibt. Die Förderperiode muss dabei mehrjährig möglich sein, damit zivilgesellschaftliche Akteur*innen nachhaltige Projekte und Angebote schaffen und betreiben können. Der Kampf gegen Rassismus und andere Formen der Menschenfeindlichkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, der nur mit einer starken Zivilgesellschaft gewonnen werden kann. Angesichts wachsender rechter Tendenzen sind die längerfristige Unterstützung und Förderung zivilgesellschaftlicher Organisationen unabdingbar.

Umsetzung – Ressortübergreifende Maßnahmen

Maßnahme 1: Zukünftige Ersetzung des „Rasse“-Begriffs in Landesgesetzen und -verordnungen sowie im Sprachgebrauch der Landesregierung“

Die Streichung beziehungsweise Ersetzung des „Rasse“-Begriffs im Sprachgebrauch der Landesregierung sowie Landesgesetzen und -verordnungen ist aus hiesiger Perspektive eines der bedeutendsten Vorhaben des Landesaktionsplans gegen Rassismus. Die UNESCO stellte bereits 1951 in ihrem „*Statement on Race*“ klar, dass die Menschheit nach wissenschaftlichen Erkenntnisstand nicht in verschiedene Typen oder „Rassen“ differenzierbar ist. Der Zweck des Begriffs lag in der Vergangenheit, besonders auch im National-

¹ S. 5 – 9 im Bericht (Drucksache 20/1319)

sozialismus, in der Rechtfertigung und Verfestigung rassistisch motivierter hegemonialer Verhältnisse. Eine heutige Verwendung des Begriffs ist dementsprechend abzulehnen. Hinzu kommt, dass Sprache und ihr Gebrauch keinesfalls objektiv und neutral sind. Geschriebene und gesprochene Worte transportieren nicht nur Informationen, sondern auch bestimmte Assoziationen. Folglich ist die Anwendung des „Rasse“-Begriffs in Bezug auf den Menschenfalsch und menschenverachtend.

Die im Bericht zum Landesaktionsplan gegen Rassismus dargestellten Umsetzungsschritte werden begrüßt. Es ist verständlich, dass vor der Umsetzung dieser Maßnahme auf eine Entscheidung auf Bundesebene gewartet werden sollte. Allerdings ist an dieser Stelle zu bemerken, dass die Angaben zum Screeningverfahren der Landeskoordinierungsstelle Antirassismus zum Vorkommen des „Rasse“-Begriffs sehr spärlich ausfallen. Es wird lediglich angegeben, dass ein solches Verfahren in Vorbereitung ist. Wünschenswert ist es, an dieser Stelle zu erfahren, wie weit die Vorbereitungen sind und wann mit der Umsetzung des Screeningverfahrens gerechnet werden kann. Wie im Bericht dargestellt, handelt es sich bei dem Screening um einen ersten Schritt zur Maßnahmenumsetzung. Dem Büro der Zuwanderungsbeauftragten ist bewusst, dass die Erarbeitung alternativer Fachworte und Benennungsvorschläge mühsam und zeitaufwendig ist. Diese Arbeit ist aber notwendig, um ideologisch geprägte Begriffe und deren Reproduktion zu vermeiden. Das Screeningverfahren sollte folglich unabhängig vom Entscheidungszeitplan auf Bundesebene zeitnah umgesetzt werden.

Maßnahme 2: Prüfung der Möglichkeiten einer längerfristigen Projektfinanzierung in der Antirassismusarbeit

Wie weiter oben unter der Überschrift „Umsetzung – Landeskoordinierungsstelle Anti-rassismus“ bereits dargelegt, wird diese Maßnahme vom Büro der Zuwanderungsbeauftragten für sinnvoll und erforderlich gehalten, da sie als unabdingbar für den Kampf gegen Rassismus angesehen wird. Längerfristige Projektfinanzierungen sollten, wo hilfreich, ermöglicht werden. Bereits bestehende mehrjährige Kooperationen und Finanzierungen müssen erhalten bleiben, um nachhaltig eine starke Zivilgesellschaft zu schaffen.

Maßnahme 7: Verstärkte Nutzung der Austauschformate mit der Zivilgesellschaft und öffentlicher Veranstaltungen zum Thema Rassismus

Maßnahme 7 strebt nicht nur die Erhöhung und Intensivierung des öffentlichen Diskurses zum Thema Rassismus an, sondern auch die verstärkte Einbindung der von Rassismus Betroffenen und migrantischen Organisationen bei Veranstaltungen in diesem Zusammenhang. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten möchte an dieser Stelle die Relevanz dieser Maßnahme betonen und alle beteiligten Ressorts auffordern, diese Maßnahme stets bei der Veranstaltungsplanung zu berücksichtigen, beispielsweise bei der Auswahl der Referent*innen.

Die direkte Beteiligung von Menschen mit Rassismuserfahrung fördert die (politische) Partizipation Rassismusbetroffener sowie deren Empowerment-Prozesse. Der Einbezug von Betroffenen in politische Diskussionen, welche sie tangieren, ermöglicht es den betroffenen Menschen, aktiv an der Gestaltung von Lösungen teilzunehmen und ihre Stimme in politischen Entscheidungsprozessen zu erheben. Dies ist entscheidend, um realitätsnahe und differenziertere Ansätze zur Überwindung von Rassismus zu entwickeln. Des Weiteren bietet die Einbindung von Menschen mit Rassismuserfahrungen sowie von Vertreter*innen migrantischer Organisationen Einblicke in die praktische Umsetzbarkeit von politischen Entscheidungen und Maßnahmen. Die Vertreter*innen bringen authentische Perspektiven ein, verstehen die realen Herausforderungen und Bedürfnisse am besten und tragen zu einer Vielfalt von Perspektiven bei. Ihre Beteiligung fördert somit die Entwicklung realistischer und wirksamer Lösungen.

Die Einbeziehung von Menschen mit Rassismuserfahrung kann zudem dazu beitragen den Erfahrungshorizont der Mehrheitsgesellschaft zu erweitern. Kenntnis über die vielfältigen Erscheinungsformen von Rassismus mit direkten menschlichen Kontakten zu verbinden kann eine Empathie fördern, die für die Prävention von rassistischen Alltagssituationen sehr wertvoll ist.

Umsetzung – Der Ministerpräsident / die Staatskanzlei

Maßnahme 9: Ergänzung bestehender Fortbildungsformate um die Themen Diversität und Rassismus

Hinsichtlich der Maßnahme 9 wird begrüßt, dass die Führungskräftefortbildung zum Thema „Umgang mit Unterschieden im Team“

(Diversität) offenbar bereits durchgeführt worden ist. Mit Interesse wird zur Kenntnis genommen, dass der Verfassungsschutz in die Konzeptionierung der Fortbildung zum Thema „Rassismus“ einbezogen wird. Welche Formen des Rassismus in der Fortbildung Berücksichtigung finden und welche Folgen die Beteiligung des Verfassungsschutzes für dessen Arbeit haben wird, kann von hier nicht beurteilt werden. Eine weitere Sensibilisierung zum Thema wird sicher dazu beitragen können, die Aktivitäten von Organisationen und Gruppierungen des rechtsextremistischen Spektrums zu bewerten und den möglichen Einfluss des Gebrauchs rassistischer Stereotype in rechtsextremer Propaganda in Richtung des öffentlichen Diskurses herauszuarbeiten und zu thematisieren.

Maßnahme 10: Erstellung eines Leitfadens zu diskriminierungsfreier beziehungsweise rassistuskritischer Sprache für die Landesverwaltung

Gemäß dem vorliegenden Bericht zur Umsetzung des LAP gegen Rassismus befindet sich der Entwurf für einen Leitfaden zur diskriminierungsfreien beziehungsweise rassistuskritischen Sprache noch in interner Abstimmung. Unter Hinzunahme weiterer Expertise soll die Arbeit an dieser Maßnahme weiter fortgesetzt werden. Es ist zu wünschen, dass der Leitfaden alsbald fertiggestellt werden kann.

Wie bereits dargestellt, formt der Sprachgebrauch das Denken und Handeln von Menschen. Auch in der Landtagsregierung ist dies der Fall. Die Maßnahme 10 bricht insofern möglichen diskriminierenden und rassistischen Sprachgebrauch auf, stoppt dessen Reproduktion und verleitet zum Umdenken. Aufgrund dessen kommt der Maßnahme eine große Bedeutung zu. Die im Bericht dargestellten Umsetzungsschritte werden nach hiesigem Ermessen der Relevanz der Maßnahme nicht gerecht. Zum einen ist die Maßnahme im Umsetzungsstand noch nicht weit fortgeschritten und zum anderen werden konkrete, weitere Umsetzungsschritte vermisst. Es wird nicht ersichtlich, was der Umsetzungszeitrahmen ist und unter Zuhilfenahme welcher weiteren Expertise der Leitfaden weiter erarbeitet wird. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten appelliert in diesem Zusammenhang an eine schnelle Umsetzung.

Maßnahme 12: Verstärkte Verwendung von Botschafter:innen und Vorbildern in der Nachwuchsgewinnung

Die Maßnahme zielt darauf ab, in der Nachwuchsgewinnung für die Verwaltung gesellschaftliche Vielfalt durch Botschafter*innen zu re-

präsentieren. Es wird eine diskriminierungsfreie Ausrichtung der Bewerbungsangebote angestrebt. Gesellschaftliche Gruppen, die bisher in Verwaltungsstrukturen unterrepräsentiert sind, sollen durch die Botschafter*innen und Vorbilder aus der Verwaltung angesprochen werden. Es wird außerdem anerkannt, dass Mitarbeiter*innen unterschiedlicher sozialer / ethnischer / kultureller Hintergründe neue Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Arbeit mitbringen. Grundsätzlich befürwortet das Büro der Zuwanderungsbeauftragten die gesamtgesellschaftliche Öffnung der Landesverwaltung. Dennoch müssen einige Aussagen bezüglich der Umsetzungsschritte im LAP-Bericht kritisch betrachtet und reflektiert werden. Zum einen wird davon gesprochen, dass Angestellte mit Migrationsgeschichte die kulturelle Öffnung innerhalb der Verwaltung fördern und festigen. An dieser Stelle möchte das Büro klarstellen, dass es nicht die Aufgabe von Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte ist, die interkulturelle Öffnung voranzutreiben, nur, weil oder *gerade* weil sie eine Migrationsgeschichte haben. Das ist Aufgabe der Arbeitgeber*innenseite und kann beispielsweise durch die Schaffung von Diversitäts- und Inklusionsausschüssen sein, die die Pläne zur interkulturellen Öffnung regelmäßig evaluieren. Ebenfalls ist es wichtig, die Sensibilität der Mitarbeiter*innen für kulturelle Unterschiede zu stärken. Dies kann durch angebotene interkulturelle Trainings geschehen, die helfen, das Bewusstsein für vielfältige Arbeitsstile und Kommunikationsmuster zu schärfen und dazu beitragen, Stereotype abzubauen.

Des Weiteren wird in den Umsetzungsschritten dargestellt, dass es verschiedene Werbekampagnen, wie Fotoporträts und einen Recruiting-Film, mit Nachwuchskräften mit Migrationsgeschichte gab. An sich wird es unterstützt, wenn im Kontext des Powersharings Repräsentationsmöglichkeiten dargeboten werden. Allerdings sei hier darauf hingewiesen, dass es sich bei der interkulturellen Öffnung um Veränderungen interner Strukturen handelt und die Umsetzungsverantwortung auf Arbeitgeber*innenseite liegt. Beschäftigte dürfen nicht als Aushängeschild oder Tokens dienen, während interne Strukturen kaum verändert werden. Dies möchte das Büro der Zuwanderungsbeauftragten an dieser Stelle zu bedenken geben.

Als problematisch betrachtet das Büro der Zuwanderungsbeauftragten die Formulierung „Menschen mit offensichtlichem Migrationshintergrund“, denn es gibt keinen offensichtlichen Migrationshintergrund.

Umsetzung – Ministerium für Justiz und Gesundheit

Maßnahme 8: Einrichtung einer Zentralstelle „Bekämpfung der Hasskriminalität im Internet“

Die Umsetzung der Maßnahme und die Unterstützung des Projekts „Beratung und Unterstützung im Kontext antisemitischer Vorfälle unterhalb der Angriffsschwelle“ bei ZEBRA e.V. werden begrüßt. Eine langfristige und nachhaltige Förderung des Projekts und ZEBRA e.V. insgesamt wird befürwortet.

Maßnahme 4: Aufgriff des Themas Gesundheit und Rassismus

Rassismus und rassistische Erfahrungen können wohl erhebliche Auswirkungen auf das gesamte Gesundheitswesen und die Gesundheit Einzelner haben. Die Datenlage dieses Themenkomplexes in Deutschland ist dünn. Umso wichtiger ist es, dass der Landesaktionsplan gegen Rassismus das Thema mit der vierten Maßnahme aufgreift. In Hinblick auf den Bericht zur Umsetzung des LAPs gegen Rassismus muss mit Bedauern festgestellt werden, dass das Thema bisher keine Beachtung im Umsetzungsprozess gefunden hat. Der Bericht stellt an dieser Stelle lediglich die Ausführungen aus dem eigentlichen Landesaktionsplan gegen Rassismus dar. Umsetzungs-schritte sind nicht erkennbar. Die Maßnahme und der Themenkomplex müssen in den kommenden Jahren deutlich mehr Beachtung finden. Die Anerkennung und das Verständnis des Zusammenhangs von Gesundheit und Rassismus sind entscheidend, um eine gerechtere und integrativere Gesundheitspolitik zu fördern, die die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen berücksichtigt. Angesichts wachsender Versorgungslücken, beispielsweise durch fehlende Medikamente oder unzureichende zeitliche Kapazitäten der Ärzteschaft, könnte beim Zugang zu medizinischer Hilfe, zu Aufklärung oder zur Vorsorge ein Verteilungskampf um vorhandene Ressourcen entstehen. Dies hätte potenziell zur Folge, dass die Versorgung von Personen mit Migrationsgeschichte beeinträchtigt werden könnte. Es ist ein Schritt hin zu einem umfassenden Ansatz für Gesundheit, der soziale Gerechtigkeit und Gleichheit in den Mittelpunkt stellt.

Umsetzung - Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur

Maßnahme 17: Sensibilisierung der Lehrkräfte und Schulleitungen für den Umgang und die Pflege des Gewaltmonitorings an den Schulen in Bezug auf rassistische Diskriminierung

Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten befürwortet die weitere Aufklärung von Lehrpersonal zum besseren Erkennen von Rassismus und die Nutzung des bestehenden Gewaltmonitorings.

Maßnahme 20: Konzipierung von Unterrichtseinheiten zum Kolonialismus

Die Beispielunterrichtseinheit zum Kolonialismus für das Fach Wirtschaft/Politik wird ausdrücklich begrüßt. Allerdings scheint eine Unterrichtseinheit in nur einem Fach zu wenig zu sein. Bis 2026 sollte es nach Ansicht des Büros zu jedem Fach mindestens eine Unterrichtseinheit geben.

Maßnahme 31: Einrichtung des Runden Tisches „jüdisches Leben und gegen Antisemitismus“

Die Einrichtung des Runden Tisches „SHalom&Moin“ sowie die weiteren dargestellten Maßnahmen zur Unterstützung jüdischen Lebens und gegen Antisemitismus, die bereits vor der Veröffentlichung des LAP gegen Rassismus umgesetzt wurden, werden begrüßt. In der Zeit steigender antisemitischer Vorfälle ist es entscheidend, sich in Deutschland aktiv gegen Antisemitismus einzusetzen. Das Eintreten gegen Antisemitismus ist für deutsche Institutionen nicht nur eine historische und moralische Verpflichtung, sondern ein integraler Bestandteil des Engagements für Demokratie und Toleranz. Der Kampf gegen Antisemitismus fordert kontinuierliche Bildung und Sensibilisierung. Dies wird mit der Maßnahmenumsetzung unterstützt. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten möchte an dieser Stelle nochmals Interesse an der Teilnahme am Runden Tisch „SHalom&Moin“ bekunden.

Umsetzung – Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport

Maßnahme 14: Novellierung des Landesverwaltungsgesetzes mit Blick auf eine diskriminierungsfreie Identitätsfeststellung (in Kraft getreten am 19.03.2021)

Racial Profiling bei Polizeikontrollen bezieht sich auf die Praxis, bei der Personen aufgrund ihrer äußeren Erscheinung, vermeintlichen ethnischen Zugehörigkeit, Hautfarbe oder anderer Merkmale als verdächtig betrachtet und gezielt kontrolliert werden. Diese Praxis beruht auf rassistischen und diskriminierenden Vorurteilen und Stereotypen, anstatt auf konkreten Hinweisen für strafrechtlich relevantes Verhalten. Racial Profiling verstößt gegen grundlegende Prinzipien der Gleichbehandlung, mindert das Vertrauen in Strafverfolgungsbehörden und verstärkt Stereotypisierungen. In diesem Zusammenhang unterstützt das Büro der Zuwanderungsbeauftragten die Umsetzung der genannten Maßnahme zur diskriminierungsfreien Identitätsfeststellung, um Racial Profiling zu unterbinden. Die Gesetzesänderung war gut und notwendig. Allerdings ist zu beachten, dass sich dadurch nicht direkt rassistische Denkmuster innerhalb der Strafverfolgungsbehörden und in diesem Fall spezifisch bei Polizeibeamt*innen ändern. Dies kann nur durch Aufklärung, Sensibilisierung und Fortbildung geschehen. Außerdem ist ein konsequentes Vorgehen gegen rassistische Verhaltensweisen notwendig.

Maßnahme 15: Wissenschaftliche Studie zu möglichen extremistischen und rassistischen Einstellungen in der Landespolizei

Die Beteiligung der Landespolizei an der bundesweiten Langzeitstudie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ der Deutschen Hochschule der Polizei wird als positiv angesehen. Es wird erwartet, dass die Ergebnisse umfassend öffentlich vorgestellt und zur Verfügung gestellt werden.

Maßnahme 16: Einrichtung einer Ansprechstelle gegen Rassismus bei der Landespolizei

Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten begrüßt die Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle gegen Rassismus für Menschen innerhalb und außerhalb der Polizei. Das Bestehen einer solchen Stelle ist notwendig für den Vertrauensaufbau zu Polizeibehörden. Es ist bedauernd, dass die Ansprechstelle sowohl intern als auch extern wenig bekannt ist. Diesbezüglich ist eine öffentlichkeitswirksamere Darstellung wünschenswert.

Umsetzung – Landespräventionsrat und Landesdemokratiezentrum

Maßnahme 22: Aufruf zu Abschlussarbeiten zur Auseinandersetzung mit der kolonialen Verantwortung in Schleswig-Holstein sowie Maßnahme 23: Etablierung eines Facharbeitskreises „Kolonialismus“ beim Landesdemokratiezentrum / Landespräventionsrat

Es ist bedauerlich, dass die beiden genannten Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden konnten und, dass kein Zeitraum angegeben werden kann, in welchem einzelne Umsetzungsschritte möglich sind. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten appelliert an dieser Stelle daran, dass das LDZ zur Erfüllung der beschlossenen Etablierung eines Facharbeitskreises „Kolonialismus“ und dessen Umsetzung laut Drucksache 19/3583 entsprechend personell ausgestattet wird. Bei der zur Drucksache gehörigen Plenarsitzung am 25. Februar 2022 sprachen sich alle im heutigen Landtag vertretenen Parteien für die Einrichtung eines solchen Facharbeitskreises aus. Das LDZ weist im Bericht zum LAP gegen Rassismus allerdings darauf hin, dass ein solcher Facharbeitskreis mit den beschlossenen Aufgaben die Kapazitäten des LDZ überschreitet. Da ein Facharbeitskreis gemäß Maßnahme 23 noch nicht errichtet werden konnte, konnten auch Abschlussarbeiten zur kolonialen Vergangenheit Schleswig-Holsteins gemäß Maßnahme 22 noch nicht gefördert werden. Das LDZ plant diese Maßnahmen gemeinsam umzusetzen. Der zugrundeliegende Gedankengang wird vom Büro nachvollzogen. Allerdings wird befürchtet, dass bis 2026 keine der beiden Maßnahmen umgesetzt sein wird, wenn bezüglich der Umsetzung der Beschlussempfehlung des Bildungsausschusses keine weiteren Entscheidungen getroffen werden. Sollte dies in absehbarer Zeit im Jahr 2024 nicht der Fall sein, spricht sich das Büro der Zuwanderungsbeauftragten dafür aus, die Maßnahme 22 unabhängig von der Maßnahme 23 umzusetzen.

Umsetzung – Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

Maßnahme 13: Erörterung eines Handlungsbedarfs an Rassismussensibilisierung mit Vertreter:innen der Wirtschaft

Es ist betrüblich, dass das wichtige Thema der Rassismussensibilisierung im Wirtschafts- und Arbeitskontext bisher noch nicht umfassend angegangen wurde. Im Umsetzungsbericht wird angegeben, dass der Mittelschichtsbeirat den Landesaktionsplan gegen Rassismus zwar diskutierte und anschließend eine gemeinsame Erklärung

zur Unterstützung des LAPs abgab, allerdings folgten bisher keine weiteren Aktivitäten oder Schritte zur Umsetzung der obigen Maßnahme. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten möchte an dieser Stelle auf die große Relevanz von Rassismussensibilisierung im Arbeits- und Wirtschaftskontext aufmerksam machen. Rassismus am Arbeitsplatz zeigt sich in vielfältiger Weise auf individueller und struktureller Ebene: in geringeren Chancen beim Bewerbungsverfahren, in begrenzten Aufstiegschancen sowie in Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte, um nur einige Beispiele zu nennen. Wirtschaftsvertreter*innen sollten sich dessen bewusst sein und aktiv gegen Rassismus im Arbeitskontext vorgehen. Sensibilisierung für Rassismus im Wirtschaftssektor ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern auch eine strategische Notwendigkeit. Rassismussensibilität gehört zu einer positiven Unternehmenskultur. Sie sollte von allen Unternehmen in Schleswig-Holstein angestrebt werden. Es wird appelliert, den Umsetzungszeitraum der Maßnahme zeitnah aufzustellen.

Umsetzung – Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung

Maßnahme 27: Berücksichtigung von Rassismusprävention in der Kita auf Fachtagungen und Maßnahme 28: Nutzung des Kita-Newsletters für die Verbreitung und Bereitstellung relevanter Informationen zum Thema Rassismuskritik und Rassismusprävention in der Kita

Die Prävention von Rassismus in Kindertagesstätten ist von entscheidender Bedeutung, da frühkindliche Bildungseinrichtungen einen grundlegenden Einfluss auf die Entwicklung von Kindern haben. Frühkindliche Bildungseinrichtungen spielen eine maßgebliche Rolle bei der Formung der Werthaltungen und des Verständnisses von Vielfalt bei Kindern. Insofern ist Rassismusprävention bereits bei Kleinkindern von grundlegender Bedeutung, um den Grundstein für eine inklusive, respektvolle und vielfältige Gesellschaft zu legen. Frühkindliche Bildungseinrichtungen haben die Möglichkeit und auch die Pflicht, die Denkweisen und Einstellungen der kommenden Generation demokratiebegünstigend zu formen und können somit einen positiven Beitrag zur Überwindung von Vorurteilen und Diskriminierung leisten. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten befürwortet folglich den Schwerpunkt der Rassismusprävention in der Kita des Landesaktionsplans gegen Rassismus und die dort dargestellten Maßnahmen diesbezüglich. Es wird sich dafür ausgesprochen, dass die Maßnahme 27 zur Berücksichtigung von Rassismusprävention in

der Kita trotz erreichter Umsetzung auf Fachtagungen jedes Jahr erneut stattfindet. Das Büro der Zuwanderungsbeauftragten findet es bedauerlich, dass die Maßnahme 28 bisher nur punktuell umgesetzt werden konnte und spricht sich für die Finanzierung der benannten fehlenden personellen Ressource aus.