

HAW Hamburg, Fakultät W & S, Alexanderstraße 1, 20099 Hamburg

Dr. Jan Kürschner
Vorsitzender des Innen- und Rechtsausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtags

PROF. DR. MIRIAM TARIBA RICHTER
Professorin für Pflegewissenschaft mit
den Schwerpunkten Migration/ Gender/
Diversity

Hamburg, 12.02.2024

T +49 40 428 75 7092
miriamtariba.richter@haw-hamburg.de

**Stellungnahme zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen
Rassismus**
Bericht der Landesregierung - Drucksache 20/1319

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Fakultät Wirtschaft und Soziales
Department Pflege und Management
Alexanderstraße 1
20099 Hamburg

HAW-HAMBURG.DE

Die folgende Stellungnahme bezieht sich auf die zentralen Punkte der Umsetzungsstrategie und beruht ausschließlich auf Aktenlage.
Vorangestellt ergeht ein Dank an alle daran Beteiligten, sich mit dem Thema Rassismus bzw. Antirassismus auseinanderzusetzen.

Generelle Würdigung des Landesaktionsplans gegen Rassismus

Insgesamt sind die Umsetzungsstrategie wie die drei Handlungsfelder gegen Rassismus ausdrücklich zu begrüßen, da sie als Ziel den Schutz vor Rassismus wie auch eine rassismuskritische Bildung fokussieren und gesellschaftliches Engagement auf den unterschiedlichen Handlungsebenen fördern will. Auch die Anerkennung der antirassistischen Arbeit der Zivilgesellschaft wird als sehr positiv bewertet.

Empfehlungen:

- a) Dennoch ist zu empfehlen, dass der Fokus der Maßnahmen gegen Rassismus nicht nur präventiv erfolgen sollte, sondern auch Maßnahmen im Umgang mit erfolgten Vorfällen, die über eine strafrechtliche Verfolgung hinaus gehen, integriert werden müssten. Hier sind neben Schutzkonzepten dringend Beratungsstellen und traumatherapeutische Angebote zu implementieren.
- b) Die antirassistische Arbeit in der Zivilgesellschaft wird überwiegend von Personen umgesetzt, die selbst von Rassismuserfahrungen betroffenen sind. Hier gilt es zu bedenken, dass dadurch eine doppelte Diskriminierung stattfindet: Erstens selbst Diskriminierung

aufgrund rassistischer Zuschreibungen zu erfahren und zweitens die Hauptarbeit im Umgang mit Rassismus bzw. Antirassismus in der Gesellschaft zu leisten. Daher müsste einerseits eine deutliche Umverteilung der Verantwortungslast stattfinden, wozu die hier aufgezeigten Handlungsmaßnahmen einen ersten Grundstein legen, andererseits jedoch deutlich intensiver in das Empowerment der von Rassismus betroffenen Zielgruppen investiert werden.

c) Die in der Antidiskriminierungsstrategie genannten Fachkreise etc. sollten darauf geprüft werden, welche fachliche Expertise die dort agierenden Personen, insbesondere auch auf der Leitungsebene, im Hinblick auf Antirassismus haben. Falls die dafür benötigte Kompetenz bisher noch nicht aufgebaut oder extern integriert wurde, ist dringend ein interner Kompetenzaufbau zu empfehlen. Auch ist zu klären, ob für das Thema Antirassismus neue Ressourcen zur Verfügung stehen oder bereits ausgelastete Mitarbeiter*innen das Thema zusätzlich übernehmen. Letzteres würde sowohl den Zielen der Strategie als auch der Arbeitsbelastung der Arbeitnehmer*innen nicht gerecht werden. Da die personelle Ressourcenfrage für den Erfolg der Strategie entscheidend ist, darf Antirassismus in diesem Zusammenhang nicht nur als Aushängeschild genutzt, indem die dafür benötigten, vor allem personellen, Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden. Für eine effektive Antidiskriminierungsstrategie bedarf es eigener Zuständigkeitsbereiche, fester und dafür qualifizierter Ansprechpersonen wie auch zeitlicher Ressourcen.

d) Der in der Strategie fokussierte Rassismus sollte in allen Dimensionen sichtbar werden. Unabhängig von der generellen Diskussion, ob Antisemitismus überhaupt unter Rassismus zu verorten ist und nicht eigenständig stehen sollte, wird Antisemitismus in der vorliegenden Strategie an zu wenigen Stellen explizit mit aufgegriffen. Auch sollten weitere Rassismusedimensionen wie Anti-Schwarzer und Anti-Asiatischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja etc. expliziter benannt und fokussiert werden.

e) Das der Strategie zugrunde liegende Verständnis von Rassismus wird überwiegend mit der Herkunft der davon adressierten Personen verbunden. Hierdurch entstehen Verzerrungseffekte. Rassistische Zuschreibungen von Menschen erfolgen aufgrund einer Abwertung der äußeren Erscheinung und vermeintlicher Unterschiede z.B. biologischer und/oder kultureller Art (s. Mecheril 2021). Rassismus nur auf Herkunft zu beziehen, schließt viele Personen aus, die von Rassismus betroffen sind (z.B. Schwarze Deutsche) und es werden Menschen einer nicht-deutschen Herkunft miteingeschlossen, die nicht vom Rassismus betroffen sind (z.B. weiße US-amerikanische Personen in Deutschland).

Lücken:

a) Insgesamt scheint die Antidiskriminierungsstrategie in der Gesamtschau noch zu wenig partizipativ und an den Bedarfen der vom Rassismus betroffenen Personen ausgerichtet zu sein. Es sollten verstärkt Anstrengungen unternommen werden, u.a. Schwarze Communities bei der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen und diese zu stärken.

b) Die Themen Intersektionalität wie auch Mehrfachdiskriminierung werden kaum aufgegriffen. So erleben z.B. Schwarze queere und Schwarze behinderte Personen in ihren Lebenslagen vermehrte Diskriminierung. Dem wird in der Strategie noch ungenügend Rechnung getragen.

c) Es besteht ein hoher Bedarf an partizipativer Forschung im Bereich der unterschiedlichen Rassismusformen, insbesondere aus einer intersektionalen Perspektive. Die dafür benötigte Grundlagenforschung muss bundes- wie landesweit sichergestellt werden.

Umsetzung 2.1

Vor dem Hintergrund, dass der Antimuslimische Rassismus in Deutschland stark zugenommen hat und insbesondere auch durch eine bestimmte politische Propaganda befördert wird, ist es sehr zu begrüßen, dass dieser durch die Strategie das erste Mal problematisierend sichtbar gemacht wird. Auch die explizite Benennung des Anti-Schwarzen-Rassismus ist vor dem Hintergrund der Gemeinsamkeiten wie aber auch der Unterschiede der geschichtlichen Entwicklung und Unterscheidungspraxen als sehr positiv zu werten.

Empfehlung:

Vor dem Hintergrund, dass zurzeit die größte Wissensbasis zum Thema Rassismus in der Zivilgesellschaft und den Communities liegt (wie bei den meisten Diskriminierungskategorien), scheint das Gesamtvolumen von 120.000 € für die Maßnahmen der zivilgesellschaftliche Träger zu gering. Dieses sollte deutlich ausgebaut werden.

Umsetzung 2.2

2. Fördermaßnahme: die Bewilligung längerfristiger Projektförderphasen ist insbesondere deshalb zu begrüßen, da Veränderungsprozesse im Bereich der Sensibilisierung und Einstellungsveränderung pädagogischer Anbahnung und Reflexionszeit bedarf, für die eine 1-Jahresfrist zu kurz erscheint.

Empfehlung:

Abhängig von inhaltlichen Aspekten und pädagogischer Notwendigkeit sollte hier dringend eine Erweiterung der Laufzeiten eingeplant werden. Projekte mit einer Laufzeit von 2-3 Jahren sollten hier die Regel sein. Zudem fördern längerfristige Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitnehmer*innenfreundlichkeit.

Zusätzliche Anmerkung:

7. Maßnahme: Empowermenträume sind nicht nur bezüglich des „Powersharings“ bedeutsam, sondern auch als „Safe-“ oder „Brave Spaces“.

Umsetzung 2.3

9. Maßnahme: Der Fokus auf Diversität ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Empfehlung:

Das Wording wie die Formulierungen deuten auf eine problematisierende Perspektive auf Diversität aus Leitungssicht hin. Hier wäre eine wertschätzende und anerkennende Perspektive wie auch eine deutlichere Fokussierung auf antirassistische Maßnahmen zu empfehlen. Zusätzlich zu einer Wissensvermittlung sollte ebenso eine selbstreflexive pädagogische Auseinandersetzung wie auch Handlungskompetenzen gefördert werden. Bisher sind diese Aspekte in der vorgeschlagenen Maßnahme nicht ersichtlich.

10. Maßnahme:

Anmerkung:

Der Leitfaden zur diskriminierungsfreien und rassismuskritischen Sprache in der Verwaltung ist außerordentlich zu befürworten, da sprachliche Veränderungen häufig auf erhebliche Widerstände stoßen und ein dahingehender hoher Sensibilisierungsbedarf besteht. Zu begrüßen wäre an dieser Stelle eine Beschreibung wie eine solche Sprachsensibilisierung konzeptionell und in der pädagogischen Umsetzung aussehen kann.

11. Maßnahme:

Diese Maßnahme bei der Bewerber*innenauswahl ist als außerordentlich positiv zu werten.

Empfehlung:

Es sollte der Aspekt ergänzt werden, die Bewerber*innen auch hinsichtlich deren Rassismussensibilität zu prüfen. Dies ist bei der Auswahl zu berücksichtigen und würde den Schutz vor Rassismus in der Landesverwaltung im Sinne des AGG deutlich erhöhen.

Umsetzung 2.4

8. Maßnahme:

Der Ansatzpunkt, die Sensibilisierung und Aufklärung von Jugendlichen sowie die Stärkung deren Medienkompetenz zu fokussieren, ist sehr zu begrüßen.

Empfehlung:

Förderlich wäre hier die Stärkung einer Medienkompetenz im Sinne von Baacke (2002), in der nicht nur Medienkunde bzw. -wissen, Mediennutzung und Mediengestaltung thematisiert werden, sondern von allem auch eine Kompetenz zur Medienkritik gefördert wird. Am Fehlen dieser scheitert letztendlich eine antidiskriminierende Haltung bei der Nutzung von Medien.

4. Maßnahme:

Empfehlung:

Aus zweifachen Gründen liegt hier ein dringender Handlungsbedarf vor.

a) Die Studien der Antidiskriminierungsstelle (Bartig et. al 2021), des Afrozensus (Aikins et. al 2021) wie auch die jüngst erschienene Untersuchung des NaDiRa (DeZIM 2023) zeigen ein hohes Ausmaß an rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen in Deutschland auf. Dieses besteht, so zeigen nationale wie internationale Studien, sowohl auf Seiten der im Gesundheitswesen Tätigen wie auch der darin zu versorgenden Personen. Ersteres ist vor dem Hintergrund einer zunehmenden Fachkräftemobilität wirtschaftlich bedeutsam, zweiteres hinsichtlich der besonderen Vulnerabilität in existentiell bedrohlichen Situationen und einer Machtasymmetrie zu Ungunsten der Patient*innen moralisch kritisch zu bewerten. Beide Zielgruppen benötigen eines dringenden Schutzes vor Diskriminierung.

b) Die Corona Pandemie führte dazu, dass sich vulnerable Lebenslagen verstärkt haben. Dies betrifft auch die Lebenslagen von Rassismus betroffenen Personen, der zum Teil, wie z.B. beim Anti-Asiatischen Rassismus, deutlich zugenommen hat. Einige Bundesländer haben dies zum Anlass genommen, sich gerade während der Covid-19 Pandemie intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen. Im Land Hamburg wurde z.B. während der Covid-19 Pandemie an einer der führenden Kliniken eine Stelle für eine Rassismusbeauftragte eingerichtet, die sich dem Thema damit gesondert widmet. Hier sollten auf allen Handlungsebenen (strukturellen, institutionellen und interpersonellen) zeitnah umfassende Maßnahmen (z.B. Schutzkonzepte und Beratungsstellen) ergriffen werden, um hier den verpflichtenden Aufgaben im Bereich des Diskriminierungsschutz nachzukommen.

Umsetzung 2.5.

17., 18., 19., 20., 21. + 29. Maßnahme:

Die Sensibilisierung von Lehrenden und die thematische Berücksichtigung in Lehrmaterialien wird als dringend notwendig angesehen.

Empfehlung:

Studien zeigen auf, dass Lehrende auf die Diversität wie auch Antidiskriminierungsmaßnahmen schlecht vorbereitet sind. Dem soll hier entgegengewirkt werden. Die Thematisierung von Rassismus erschöpft sich allerdings nicht nur in den Themen Kolonialismus und Antisemitismus, auch wenn diese besonders bedeutsam sind. Um dem Bildungsauftrag gerecht zu werden und

das in der Strategie fokussierte demokratische Verhalten zu fördern, müssen auch dringend kritische und selbstreflexive Kompetenzen bei Schüler*innen ausgebildet werden. Eine reine Wissensvermittlung reicht aus pädagogischer Sicht nicht aus, es müssen umfassende Kompetenzen (Sozialkompetenzen, Selbstreflexion und Handlungskompetenzen) ausgebildet werden, wenn die angestrebten Ziele erreicht werden sollen.

Lehrpersonen sollten nicht nur ihre Kompetenzen in diesen Bereich erweitern und darin geschult werden, selbst nicht rassistisch zu agieren, sondern auch selbst sensibilisiert und empowert werden, wenn sie von Rassismus betroffen sind.

Bisher wurde bei den beschriebenen Maßnahmen kaum die institutionelle und strukturelle Ebene berücksichtigt. Lücken scheinen auch in der Abbildung der Maßnahmen in der beruflichen und hochschulischen Bildung zu bestehen.

Umsetzung 2.10

13. Maßnahme:

Empfehlung:

a) Dass Vertreter*innen der Wirtschaft den Handlungsbedarf an Rassismussensibilisierung einschätzen sollen, irritiert an dieser Stelle. Vor dem Hintergrund welcher Expertise sollen diese Bedarfe eingeschätzt werden? Sollte die Bedarfseinschätzung nicht eher von den von Rassismus betroffenen Menschen in den Betrieben und Unternehmen vorgenommen werden? Dies wird an dieser Stelle dringend empfohlen. Sonst entsteht eine epistemische Vorherrschaft bei der Definition der Problemlage.

b) Darüber hinaus wird der Fachkräftemangel als Grund herangezogen, weshalb sich bisher noch nicht im gewünschten Maße mit der Thematik auseinandergesetzt werden konnte. Müsste sich nicht gerade vor dem Hintergrund bundesdeutscher Bemühungen der Fachkräftemobilität schon bereits seit längerem und verstärkt mit der Thematik auseinandergesetzt werden? Hier zeigen sich größere Lücken, die dringend durch umfangreiche Maßnahmen geschlossen werden sollten. Um auch in wirtschaftlichen Betrieben und Unternehmen der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen Arbeitsnehmende vor Rassismus und andere Formen von Diskriminierung zu schützen, besteht dringender Handlungsbedarf.

Umsetzung 2.11

In diesem Bereich werden die angestrebten Ziele des Landesaktionsplans am deutlichsten ersichtlich.

Anmerkungen:

a) 25. und 26. Maßnahme: Zusätzlich zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung sollte auch ein traumasensibler Umgang mit erfolgten Diskriminierungsfällen umgesetzt werden.

b) Durch wen werden diese Fortbildungsbedarfe gedeckt? Zu bedenken gilt, ob es bereits in SHS oder auch bundesweit bisher ausreichend qualifizierte (Anti-)Rassismustrainer*innen und/ oder Pädagog*innen mit dem Schwerpunkt Antirassismus gibt. Ggf. müsste in dieser Strategie auch eine Qualifizierung bzw. ein Ausbau von Expert*innen zum Thema Antirassismus eingeplant werden.

Gez. Miriam Tariba Richter