

Innen- und Rechtsausschuss im
Schleswig-Holsteinischen Landtag
Vorsitzender Jan Kürschner, MdL

per E-Mail: innenausschuss@landtag.ltsh.de

**Anhörung Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus
Bericht der Landesregierung – Drucksache 20/1319**

Sehr geehrter Herr Kürschner,
sehr geehrte Mitglieder des Innen- und Rechtsausschusses,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu oben genannter Drucksache. Als Mitwirkende am Landesaktionsplan gegen Rassismus begrüßen wir dessen Entwicklung und Umsetzung ausdrücklich. Der Landesaktionsplan macht bereits bestehende Maßnahmen sichtbar und konkretisiert im Rahmen der neuen Maßnahmen weitere Handlungsfelder. Der breit gewählte Ansatz auf mehreren Ebenen (strukturell, institutionell und individuell) ist dabei sinnvoll und wichtig für eine ganzheitliche Betrachtungsweise. Mit der Einrichtung der Landeskoordinationsstelle Antirassismus wurde die Grundlage geschaffen, die beschriebenen Maßnahmen zu begleiten, zu prüfen sowie strategisch weiterzuentwickeln und passgenau zu ergänzen.

Dabei ist jedoch anzumerken, dass es sich beim Landesaktionsplan letztlich um die Einlösung der demokratischen Grundsätze und gesetzlich verbrieften Grundrechte von Gleichbehandlung und Wahrung der Würde des Menschen handelt. Daher handelt es sich nach Auffassung des PARITÄTISCHEN SH bei dem Großteil der Maßnahmen lediglich um zwingend erforderliche Anpassungen an aktuelle Umstände und notwendig gewordene Korrekturen von anhaltenden Missständen. Dies ist angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen (vgl. z.B. die kürzlich erschienen „Mittestudie“ der Friedrich Ebert Stiftung: <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023>) schlicht geboten.

Kiel, 7. Februar 2024

Michael Saitner
Geschäftsführender Vorstand

Tel. 0431 5602-10

vorstand@paritaet-sh.org

**Paritätischer
Wohlfahrtsverband -
Schleswig-Holstein e. V.**

Zum Brook 4
24143 Kiel

Tel. 0431 5602-0

Fax 0431 5602-78

info@paritaet-sh.org

www.paritaet-sh.org

Kieler Volksbank

IBAN:

DE61 2109 0007 0090 0040 19

BIC: GENODEF1KIL

Amtsgericht

Kiel

Registernummer:

VR 1882 KI

Steuernummer:

20/293/74075

Vor diesem Hintergrund erscheint die Bilanz des Berichts daher deutlich weniger positiv als erhofft. Nach zwei Jahren haben mehr als die Hälfte der neuen Maßnahmen noch nicht ihr Ziel erreicht, einige sind nicht einmal über das Planungsstadium hinausgekommen. Verweise auf die Corona-Pandemie sowie neue und anhaltende Krisen sind durchaus nachvollziehbar, dürfen jedoch die Umsetzung nicht dauerhaft verhindern. Dass nur wenige der angebotenen Informationsveranstaltungen und Sensibilisierungsworkshops stattgefunden haben, könnte beispielsweise auch in der Bevölkerung den Eindruck erwecken, dass dem Thema Antirassismus in Schleswig-Holstein nicht die angemessene Relevanz und Aufmerksamkeit zukommt, die angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen angemessen wäre.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und eigenen Vorbehalten ist etwas zutiefst persönliches und setzt daher stets auch bei der Reflexion der persönlichen Haltung an. Dies beinhaltet vor allem auch das Bewusstwerden der eigenen Privilegien und der damit zusammenhängenden Wirkmechanismen. Die Verbreitung von Informationen, die Koordination von Austausch, das Ausloben von Fördersummen oder die Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen können im Rahmen eines Aktionsplans als grundlegende Voraussetzung angesehen werden.

Daher muss bei der Fortführung des Landesaktionsplans vornehmlich die nachhaltige Intensivierung der Maßnahmen in den Blick genommen werden. Eine wichtige Grundvoraussetzung hierfür wäre die Entkopplung der Fördermittel von der jeweiligen Haushaltslage sowie die Benennung von Ansprechpersonen in allen Ministerien ein wichtiger Schritt, da hierdurch der gemeinsame politische Wille und die Relevanz des Themas deutlich würden.

Dies scheint vor allem auch deshalb geboten, da sich auf struktureller Ebene, wo regelhaft ein Ungleichgewicht von Machtverteilung besteht, dem Bericht nach in den vergangenen zwei Jahren wenig Veränderungen erkennbar sind. Exemplarisch hierfür können die „wissenschaftliche Studie zu rassistischen und extremistischen Einstellungen innerhalb der Landespolizei“ sowie die Bereiche Gesundheit und Arbeit aufgeführt werden. Beschwerdestellen und Ansprechpersonen ermöglichen zwar das individuelle Vorgehen gegen Diskriminierung, belassen den Nachweis von Vorfällen jedoch bei Betroffenen und Zeug*innen. Es braucht zudem durchlässige und ermöglichende Strukturen. Institutionelle Akteur*innen sind daher aufgefordert und in der Verantwortung für die Sensibilisierung sowie Auseinandersetzung mit und Abbau von struktureller Diskriminierung.

Die Angabe, dass auf Fertigstellung der Analyse mit anschließender Bewertung der Studienergebnisse bis 2026 zu rechnen sei, ist dem gesamten Prozess nicht zuträglich. Vor allem, weil hier kein Erkenntnis- sondern vielmehr ein Umsetzungsdefizit besteht. Denn dass es rassistische und extremistische Einstellungen und Übergriffe gibt, ist validiert. Hierauf braucht es daher schnellstmöglich adäquate Antworten und wirksame Lösungsansätze.

Beispielhaft ist dafür der Bereich Rassismus und Gesundheit. Wie die kürzlich erschienene Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung aufzeigt, machen Rassismus und Diskriminierung nachweislich nicht nur krank, sondern verschlechtern oder verhindern gar die Behandlung Betroffener. Dies schadet mittelbar auch der Gesamtgesellschaft (vgl. DeZIM: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassismus-und->

seine-symptome/). Maßnahmen, die geeignet sind, dem entschieden entgegenzutreten und strukturverbessernd wirken, sollten daher unverzüglich identifiziert und umgesetzt werden.

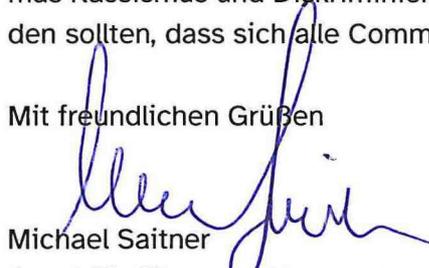
Auch im Bereich Arbeit fehlt bislang eine verbindliche Konkretisierung von Maßnahmen, wie an vielen anderen Stellen bleibt es hier vornehmlich bei vagen Beschreibungen oder Absichtserklärungen. Dies ist nicht ausreichend.

Durch die Verankerung des Punktes 4.4.2 im Landesaktionsplan wird die Bedeutung von Rassismusprävention in Kitas betont. Wir begrüßen ausdrücklich, die Auswirkungen einer diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Pädagogik bereits in der frühen Bildung in Kitas als nachhaltige Möglichkeit von Rassismusprävention zu betrachten. Die im Bericht skizzierten Maßnahmen und Vorhaben sollten vom Umfang her ausgebaut und die geplanten Maßnahmen mit Nachdruck umgesetzt werden. Eine Verankerung der Thematik in den Bildungsleitlinien sollte erfolgen. Punktuelle Fachtage und Fortbildungen sind wichtig und bereichernd, ergänzend bedarf es aber unbedingt einer grundsätzlichen inklusiven Ausrichtung (strukturell und pädagogisch) aller Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein. Die Umsetzung eines umfassenden Inklusionsverständnisses, welches die Teilhabe aller Kinder und ihren Schutz vor Diskriminierung gewährleistet, ist u.a. Rassismusprävention. Bisherige – auch landesweit erarbeitete Konzepte zur Umsetzung inklusiver Kitas – geben Auskunft über geeignete Rahmenbedingungen (u.a. Gruppengröße, Fachkompetenz, Vernetzung, pädagogische Konzepte), auf die wir an dieser Stelle nur verwiesen. Gleichzeitig möchten wir betonen, dass eine „nicht-inklusive Kitaarbeit“ sehr wohl strukturelle Ausgrenzung, Machtasymmetrien und Ungleichbehandlung gesellschaftlich befördern kann.

Dass nun ausgerechnet die Einrichtung einer niedrighschwelliger Beschwerdestelle (Punkt 5) sowie die Sensibilisierung der vorhandenen Anlaufstellen zum AGG (Punkt 6) an der formalen Zuständigkeit zu scheitern drohen, weist auf verhindernde statt auf ermöglichende Strukturen hin. Denn so lange keine Beschwerdestelle existiert, bleibt Betroffenen nichts anderes übrig, als sich an die bestehenden Anlaufstellen zu wenden. Fühlen sich diese aber (im Rahmen des AGG) nicht zuständig, werden die Betroffenen mit ihren Erfahrungen und Anliegen allein gelassen, vielmehr wird die Verantwortung ausgerechnet von der Stelle weiterdelegiert, die Antidiskriminierung im Titel trägt und folgerichtig zuständig wäre. Auch vor diesem Hintergrund wäre die Verabschiedung eines eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes ein wichtiges Signal, um Betroffenen und (institutionellen) Akteur*innen Klarheit über Rechte und Zuständigkeiten zu verschaffen und Strukturen demgemäß auszugestalten.

Für sämtliche Ebenen und Maßnahmen gilt, dass für eine ganzheitliche Betrachtung des Themas Rassismus und Diskriminierung grundsätzlich alle Beteiligungsprozesse so gestaltet werden sollten, dass sich alle Communities eingeladen und zur Beteiligung aufgefordert fühlen.

Mit freundlichen Grüßen


Michael Saitner
Geschäftsführender Vorstand