

DGB Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Vorsitzenden Herrn Jan Kürschner
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel
innenausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2782

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

19. Februar 2024

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, zum Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus Stellung zu nehmen.

Grundsätzlich begrüßen wir, dass die Landesregierung es sich zur Aufgabe gemacht hat, jegliche Form von Rassismus und rassistischer Diskriminierung zu bekämpfen. Nicht nur der „Lagebericht Rassismus in Deutschland, Ausgangslage, Handlungsfelder. Maßnahmen“ der Bundesbeauftragten für Antirassismus aus dem Jahr 2023 hat aufgezeigt, wie weit verbreitet rassistische Vorurteile in unserer Gesellschaft sind und das Leben der Betroffenen belasten, sondern auch zahlreiche wissenschaftliche Studien wie etwa die „Mitte Studie“¹ machen immer wieder deutlich, dass Rassismus ein strukturelles Problem unserer Gesellschaft darstellt.

Zuletzt haben die Correctiv-Recherchen verdeutlicht, welche menschenverachtenden Pläne in der rechtsextremen Szene verfolgt werden. Dass sich Vertreter*innen von Parteien, die im Bundestag und in den Landesparlamenten vertreten sind, an diesen Überlegungen beteiligen, zeigt, wie weit sich entsprechende Ideologien bereits in die Gesellschaft gefressen haben.

Einer weiteren Normalisierung von rassistischen oder anderen diskriminierenden Ideologien muss deshalb dringend entgegengewirkt werden. Und es ist gut, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein das Thema entschlossen und ressortübergreifend behandelt.

Verantwortlich:

Laura Pooth
Vorsitzende

Fachabteilung:

Grundsatz, Politische Planung
Dr. Siglinde Hessler
Telefon: 040 6077661-19
Siglinde.Hessler@dgb.de

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040 6077661-25
Mobil: 0170 1432329

Laura.Pooth@dgb.de
www.nord.dgb.de

¹ Andreas Zick, Beate Küpper, Nico Mokros (Hg.) Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2023

Es fällt allerdings auf, dass nicht in allen Ressorts gleichermaßen wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt wurden. Insbesondere im Bereich Wirtschaft und Arbeitsmarkt sehen wir noch erheblichen Nachholbedarf.

Positiv ist an der Stelle die Förderung des Projekts „Teilhabe 4.0“ durch das MWVATT hervorzuheben, das Qualifizierungsangebote für Arbeitsmarktakteur*innen im Bereich Antirassismus und Antidiskriminierung entwickelt und umsetzt. Dies ist aus unserer Sicht eine wichtige Maßnahme, um Rassismus im Betrieb entgegenzuwirken, die unbedingt weiter gefördert werden sollte.

In dem Bericht der Landesregierung werden jedoch keine weiteren Maßnahmen benannt, die im Bereich Wirtschaft und Arbeit umgesetzt werden.

So heißt es, dass der Landesaktionsplan gegen Rassismus im Mittelstandsbeirat erörtert wurde und eine „gemeinsame Erklärung zum Landesaktionsplan gegen Rassismus“ verabschiedet wurde. Dies begrüßen wir. Leider wurden jedoch bislang keine weiteren Umsetzungsschritte unternommen, da sich „die Akteurinnen und Akteure der Wirtschaft schon längerfristig mit zahlreichen Herausforderungen auseinandersetzen müssen (Fachkräftemangel, Auswirkungen der Corona-Pandemie, Energiekosten als beispielhafte Nennungen)“. Auch eine Prognose der Umsetzung weiterer Maßnahmen zur gemeinsamen Erklärung zum LAP gegen Rassismus sei derzeit nicht möglich.

Diese Haltung ist aus Sicht des DGB Nord enttäuschend. So ist nicht nur die Wirtschaft, sondern die gesamte Gesellschaft von den aktuellen Krisen stark betroffen. Umso wichtiger ist es, der durch die multiplen Krisen zunehmenden Spaltungstendenzen und Verbreitung rechter Narrative in unserer Gesellschaft u. a. durch wirksame Antirassismuserbeit entgegenzuwirken.

Enttäuschend ist die Haltung des Mittelstandsbeirats auch deshalb, weil die Arbeitswelt für unser demokratisches und friedliches Zusammenleben von herausragender Bedeutung ist. Das gleichberechtigte und kollegiale Zusammenarbeiten diverser Belegschaften kann eine Schlüsselerfahrung sein. Zugleich können Ressentiments und Übergriffe in den Betrieben Ausgangspunkt für sich verfestigende rassistische Haltungen sein. Die Stärkung von Demokratie im Betrieb ist die Stärkung der demokratischen Gesellschaft als Ganzes.

Es verwundert auch die Haltung des Mittelstandsbeirats zum Thema Fachkräftemangel. Dieses wird als Begründung benannt, weshalb man sich nicht intensiver mit dem Thema Rassismus beschäftigen könne. Aus Sicht des DGB ist es jedoch genau andersherum: Wenn versäumt wird, ein gesellschaftliches und betriebliches Klima zu schaffen, in dem Rassismus und Diskriminierung keinen Platz haben, werden Anwerbestrategien auf Dauer erfolglos bleiben. Eine gelebte Willkommenskultur und das konsequente Eintreten gegen Rassismus und Diskriminierung sind Voraussetzung für die erfolgreiche Anwerbung von Fachkräften.

Aus Sicht des DGB ist es deshalb erforderlich, dass das Handlungsfeld Arbeitswelt (Beschäftigung und Berufsausbildung) eine besondere Bedeutung für die Entwicklung von Maßnahmen gegen Rassismus erhält.

Folgende Problemlagen sind dabei besonders zu berücksichtigen:

1. Rassistische Einstellungen in Transformationsprozessen als Katalysator von antidemokratischen und rassistischen Einstellungen

Die Betriebe sind ein Spiegelbild der Gesellschaft; rassistische und rechtsextreme Einstellungen sind auch bei Arbeitnehmer*innen verbreitet. Dies belegen immer wieder Wahlanalysen und wissenschaftliche Studien.

Aktuell drohen gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformationsprozesse zum Katalysator von antidemokratischen und menschenfeindlichen Einstellungen zu werden. Die Krisen unserer Zeit führen zu Verunsicherungen und Abstiegsängsten.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass die Beteiligung der Beschäftigten durch die Möglichkeit der Mitgestaltung der Transformationsprozesse und der eigenen Arbeit vor antidemokratischen Einstellungen schützen können. Wer vor Arbeitsplatzverlust geschützt ist, die eigene Arbeit mitgestalten kann und gute Arbeitsbedingungen vorfindet, neigt deutlich seltener zu anti-demokratischen Einstellungen, darunter auch menschenfeindliche und rassistische Einstellungen.²

Deshalb ist es aus unserer Sicht elementar wichtig, den Schutz der Beschäftigten auch in Krisenzeiten zu gewährleisten. Hierzu können Tarifverträge, Mitbestimmung und grundsätzlich Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag leisten. Es gilt deshalb, die Arbeit von Betriebs- und Personalräten zu stärken, die Tarifbindung zu erhöhen und die Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb auszubauen.

2. Diskriminierung und struktureller Rassismus in der Arbeitswelt

Viele Menschen mit Migrationsgeschichte sind prekär beschäftigt und Ausgrenzungsmechanismen in der Arbeitswelt ausgesetzt. Diese Beobachtungen lassen sich durch wissenschaftliche Studien belegen: Eine Studie des DeZim zeigt beispielsweise, dass in der Reinigung, Altenpflege und Zustellung Beschäftigte zu mehr als einem Drittel eine Migrationsgeschichte haben. Zugleich sind ihre Löhne durchschnittlich 30 Prozent niedriger als die Löhne ihrer Kolleg*innen. Zudem seien im Ausland geborene Beschäftigte in den systemrelevanten Berufen von prekären Beschäftigungsverhältnissen besonders betroffen.

Seit Jahren führen prekäre Erwerbsformen in der Arbeitswelt zu Unsicherheit und verstärkter Konkurrenz unter den Beschäftigten. Die ausländischen Arbeitnehmer*innen sind häufig durch die Rechtslage von den Arbeitgebern abhängig und können dadurch ausgenutzt werden. Es entstehen Konstellationen, in

² Andreas Hövermann, Bettina Kohlrausch, Dorothea Voss: Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, Policy Brief Nr. 007, Sept. 2021, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

² Samir Khalil, Almuth Lietz, Sabrina J. Mayer: Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Research Notes 3 - RN-2020-05, Berlin, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2020

denen diejenigen ausgebeutet werden, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder beruflichen Ausbildung haben und den Arbeitgeber nicht so einfach wechseln können.

Auch entsandte Beschäftigte, die nur für eine bestimmte Zeit in Deutschland arbeiten, sind besonders gefährdet, ausgebeutet zu werden. Immer wieder kommt es etwa zur Umgehung des Mindestlohns oder von Tarifverträgen sowie zur Missachtung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zahlreiche Fälle sind hier auch im Norden dokumentiert.

Diese ungleiche Behandlung befördert eine vermeintlich vorhandene Legitimierung ausgrenzender Äußerungen und rassistisch/kulturell begründeter Diskriminierung. Sie zieht soziale Deklassierung nach sich und begünstigt wiederum ausgrenzende, diskriminierende Denkmuster und Handlungen.

Verbale Abwertungen, rassistische Anfeindungen, die Zuteilung minderwertiger Aufgaben sowie rechtswidrige Arbeitszeitgestaltungen und unzulässige Kündigungen gehören zu den Alltagserlebnissen der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte. Auch Migrant*innen mit anerkannten Qualifikationen sind davon betroffen – Dequalifizierung und Diskriminierungserfahrungen sind an der Tagesordnung.

Es ist deshalb elementar wichtig, dass Menschen mit Migrationsgeschichte – unabhängig von Aufenthaltsstatus und Qualifikation – vor Ausbeutung und Diskriminierung geschützt werden.

Einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung von Ausgrenzung und zur Durchsetzung gleicher Rechte leistet in Schleswig-Holstein bereits die „Beratungsstelle für Arbeitnehmerfreizügigkeit“, die durch das MWVATT gefördert wird. Diese wertvolle Arbeit ist aus unserer Sicht unbedingt dauerhaft zu unterstützen.

Gleichzeitig muss die Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung in den Betrieben gestärkt werden. Hierzu leistet in Schleswig-Holstein das bereits genannte Projekt „Teilhabe 4.0“ einen wichtigen Beitrag.

Auch die vom BMAS geförderten Projekte im Rahmen der „Initiative betriebliche Demokratiekompetenz“ sind hier als erfolgreiche und wichtige Projekte zu nennen. In Schleswig-Holstein leistet das Projekt „Damit die Chemie stimmt – Gegen Demokratiefeindlichkeit im Betrieb und in der Region Schleswig-Holstein“ einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung über Diskriminierung und Rassismus und berät bei der Umsetzung von Gegenstrategien im Betrieb. Eine Förderung durch das BMAS über 2024 hinaus ist derzeit leider unsicher. Aus Sicht des DGB ist sie jedoch unbedingt wünschenswert.

Zudem können auf der betrieblichen Ebene Antidiskriminierungsstellen und Betriebsvereinbarungen helfen, wirksam gegen Rassismus in den Betrieben vorzugehen. Hier sind auch die Arbeitgeber gefördert, entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit den Mitbestimmungsgremien zu entwickeln und zu unterstützen.

3. Berufliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung dient nicht nur zum Erlernen von Fertigkeiten und Kenntnissen für die Ausübung des jeweiligen Berufes. Sie bereitet auch auf die Arbeitswelt und die Zusammenarbeit in den Betrieben und Verwaltungen sowie auf den Umgang mit den „Kunden“ vor. Die Berufsausbildung ist daher auch ein wichtiger Ort für die Vermittlung von Toleranz und Respekt. Viele Initiativen, wie „Schule ohne Rassismus“, die „Gelbe Hand“ oder auch Betriebe (Ausbildungsleitungen und JAV'en) haben in den letzten Jahren bereits entsprechende Inhalte entwickelt bzw. in die Berufsausbildung integriert. Mit dem Demokratie leben! geförderten Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ vom DGB-Bildungswerk wird die berufliche Bildung als Sozialisationsraum für die Demokratieförderung erfahrbar gemacht und die guten Erfahrungen werden bundesweit gebündelt.

Zudem ermöglichen Maßnahmen insbesondere an berufsbildenden Schulen im dualen System, aber auch in der vollzeitschulischen Ausbildung einen Zugang zu Auszubildenden. Darüber hinaus müssen mit entsprechenden Angeboten junge Erwachsene in der Phase der Berufsorientierung angesprochen werden. Die Aktivitäten in diesem Bereich gilt es zu stärken.

Politische Bildung gehört zu den grundlegenden Inhalten einer Berufsausbildung. Sie muss im Lehrplan der Berufsschulen gestärkt werden. Der Erwerb von Wissen darf nicht nur auf fachliches Wissen, z. B. über die demokratischen Strukturen und Institutionen, begrenzt sein. Vielmehr geht es darum, junge Menschen dazu zu befähigen, an der Gesellschaft selbstbestimmt zu partizipieren. Gerade für den beruflichen Kontext müssen deshalb Themen wie die Geschichte der Arbeiter*innenbewegung, die Rolle der Sozialpartnerschaft, die Aufgaben der Gewerkschaften und die Funktion betrieblicher Interessenvertretungsgremien vermittelt werden. Dabei werden auch wichtige methodische Fähigkeiten gefördert, wie z. B. Medienkompetenz, Sozialkompetenz und Problemlösefähigkeit. Damit ist die Verbindung von politischer Bildung und grundlegenden beruflichen Handlungskompetenzen deutlich erkennbar.

Außerschulische Jugendbildung in diesem Bereich wird beispielsweise durch das Projekt „Demokratie und Mitbestimmung“ der DGB-Jugend Nord sowie das Projekt „Debatte – Demokratiebildung an Berufsschulen“ von Arbeit und Leben Schleswig-Holstein in Kooperation mit dem Netzwerk Demokratie und Courage erfolgreich umgesetzt. Die Finanzierung solcher Projekte gilt es durch das Land Schleswig-Holstein sicherzustellen und zu stärken.

Mit freundlichem Gruß

gez. Laura Pooth