



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Innen- und Rechtsausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:  
innenausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der  
Fachgewerkschaften und-verbände  
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:  
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel  
Telefon: 0431.675081  
Fax: 0431.675084  
E-Mail: info@dbbsh.de  
Internet: www.dbbsh.de

25.02.2024

## **Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus**

Bericht der Landesregierung – Drucksache 20/1319

**Ihre Mail vom 04. Januar 2024**

Sehr geehrter Herr Kürschner,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb sh zum Landesaktionsplan Rassismus, die wir gern mit dieser Stellungnahme zuleiten.

Diese Stellungnahme erfolgt auf der Grundlage gemeinsamer Wertevorstellungen des dbb und seiner Fachgewerkschaften, die wir anlässlich der Ihrerseits erbeteten Positionierung nochmals beteiligt haben. Vorliegende Rückmeldungen haben wir berücksichtigt. Auch die dbb jugend schleswig-holstein hat sich sehr engagiert eingebracht. Wir nehmen sehr positiv wahr, dass die gewerkschaftliche Nachwuchsorganisation damit zeigt, dass ihr die Bekämpfung von Rassismus ein sehr wichtiges Anliegen ist.

Nach grundsätzlichen Anmerkungen konzentrieren wir uns vorrangig auf die Themen, die in Bezug zu unseren Aufgaben stehen.

### Grundsätzliches

Der dbb schleswig-holstein hält es für eine elementare und übergeordnete Aufgabe aller staatlichen Ebenen, also der Bundes-, Landes und kommunalen Ebene, nicht nur auf der Grundlage der freiheitlich demokratischen Grundordnung zu agieren, sondern auch aktiv für deren Fortbestand einzutreten. Damit ist es auch eine sehr bedeutsame staatliche Aufgabe, Rassismus zu verhindern und zu bekämpfen. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir, dass

auf Landesebene diverse Aktivitäten zu verzeichnen sind und in dem von der Landesregierung vorgelegten Bericht zusammengefasst dargestellt werden.

Gerade die aktuellen Entwicklungen und Diskussionen zeigen, dass das Vorhandensein und auch die möglichst allseitige Akzeptanz von Leitplanken erforderlich ist für ein Zusammenleben, das frei von Rassismus ist.

Es darf allerdings nicht ausgeblendet werden, dass aus wissenschaftlicher Sicht davon auszugehen ist, dass Rassismus nicht - und erst recht nicht dauerhaft - komplett beseitigt werden kann. Rassismus tritt leider in allen menschlichen Gesellschaften auf und wird auch immer wieder von Neuem entstehen, weil er seine Grundlage in einer angeborenen menschlichen Verhaltensweise hat, die zu Feindseligkeiten und Aggressivität gegenüber Fremdem und Fremden führen kann. Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Sicht erforderlich, dass die Eindämmung von Rassismus keine (zeitlich begrenzte) Projektaufgabe sein kann, sondern eine Daueraufgabe sein muss.

In unserer aufgeklärten Gesellschaft sollte die Hautfarbe, die Kultur oder die Religion eigentlich keinen Anlass geben, eine Person auszuschließen und nicht zu respektieren. Dennoch findet immer noch rassistische Diskriminierung statt – dies vermochten auch die bisherigen lobenswerten im Aktionsplan aufgeführten Aktivitäten nicht zu verhindern. Ein konsequentes Vorgehen gegen Rassismus und eine präventive Sensibilisierung auf allen Ebenen der Gesellschaft müssen deshalb Gegenstand dieser Daueraufgabe sein.

Dabei halten wir eine ressortübergreifende Grundsatz- und Koordinierungsarbeit für wichtig, um ein insgesamt aufeinander abgestimmtes Vorgehen sowie Synergieeffekte zu gewährleisten. Aufgaben, die abgrenzbar ressortspezifisch sind, sollten im Rahmen des übergreifenden Gesamtkonzeptes von den einzelnen Ressorts verantwortet werden. Dabei sollten die Maßnahmen und der damit verbundene Ressourcenbedarf möglichst konkret benannt werden.

#### Zu den im Bericht aufgeführten Maßnahmen

Wir befürworten die **Streichung des Begriffs „Rasse“**, der aus unserer Sicht nicht mehr zeitgemäß ist. Zu begrüßen wäre, wenn diese Begrifflichkeit auch nicht mehr im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren verwendet wird, wie es sich aktuell noch aus Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie im Beamtenstatusgesetz ergibt.

Unabhängig von Begrifflichkeiten sollte sich im öffentlichen Dienst ein diverserer **Personalbestand** entwickeln, um einen niedrighwelligen Zugang zur gesamten Gesellschaft zu gewährleisten und um auf den Fachkräftemangel zu reagieren. Dabei sollte aber weder die Bestenauslese in Frage gestellt noch eine verbindliche Quote eingeführt werden. Die im Bericht angesprochen diesem Ziel dienenden Maßnahmen werden begrüßt.

Hinsichtlich der Ausführungen im Bericht der Landesregierung zur **Projektfinanzierung** verweisen wir auf unsere grundsätzlichen Hinweise. Wenn die Bekämpfung von Rassismus als zielführende Daueraufgabe angesehen wird, darf auch eine dauerhafte Finanzierung entsprechender Maßnahmen nicht fraglich sein.

Den **Bildungseinrichtungen** – insbesondere Schulen und auch Kindertagesstätten – kommt eine herausragende Bedeutung dabei zu, Rassismus zu bekämpfen und

abzuwenden. Hier findet Meinungs- und Willensbildung statt, hier werden wichtige Fundamente für die Entwicklung der Gesellschaft gelegt. Die in diesen Bereichen Beschäftigten leisten eine ausgesprochen wertvolle Arbeit. Um diese zu verstetigen und auszubauen, sind entsprechende Ressourcen und Qualifikationen unerlässlich.

Auch das **Gewaltmonitoring** kann hier eine wichtige Rolle spielen. Allerdings könnte auf der einen Seite die Aufnahme erst bei einem schriftlichen Verweis anstatt bereits bei einem erforderlichen Einschreiten einer Lehrkraft zum Beispiel bei fremdenfeindlichen Äußerungen zu kurz greifen. Auf der anderen Seite muss eine zusätzliche Belastung von Lehrkräften und Schulleitungen verhindert werden; deshalb ist unterstützendes Personal notwendig.

Hinsichtlich der Ausführungen im Bericht der Landesregierung zu möglichen **rassistischen und extremistischen Einstellungen** in der Landespolizei verweisen wir auf unsere als Umdruck 19/5638 veröffentlichte Stellungnahme. An dieser Stelle möchten wir unsere Überzeugung untermauern, dass die **Landespolizei sowie der öffentliche Dienst insgesamt** nicht Teil des Problems, sondern vor allem Teil der Lösung ist. Hier wird für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat gesorgt, was eben beispielsweise genauso die professionelle Aufgabenerfüllung im Zusammenhang mit Fluchtbewegungen und Migration wie auch die Bekämpfung von Rassismus umfasst. Vor diesem Hintergrund ist es nach unserer Überzeugung wesentlich sinnvoller, für eine aufgabengerechte Ressourcenausstattung und Rückendeckung zu sorgen, anstatt die Aufmerksamkeit auf mögliche rassistische Einstellungen von Beschäftigten zu lenken und einen kontraproduktiven Generalverdacht zu provozieren. Denn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stehen in aller Regel mit beiden Füßen auf dem Boden des Grundgesetzes und leisten eine engagierte und tadellose Arbeit.

Um dies zu gewährleisten und auf die glücklicherweise wenigen Ausnahmefälle zielgerichtet reagieren zu können, hält das Dienstrecht funktionierende Instrumente bereit, die in jüngster Zeit auch weiterentwickelt wurden. Beispielhaft verweisen wir auf Anpassungen im Beamtenstatusgesetz und im Landesdisziplinargesetz sowie auf das Hinweisgeberschutzgesetz.

In diesem Zusammenhang möchten wir deutlich machen, dass es sehr sinnvoll und hilfreich ist, wenn es jeder und jedem Beschäftigten klar ist, an welche Institutionen und Personen man sich wenden kann beziehungsweise im Rahmen der Dienstpflichten sogar wenden muss, wenn Diskriminierungen oder Rassismus auftreten. **Flächendeckend niedrighschwellige und vertrauenswürdige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner** sind ein wichtiger Schlüssel, damit auf problematische Einzelfälle angemessen reagiert werden kann, ohne dass die Hinweisgeber entsprechend der aktuellen Gesetzeslage negative Konsequenzen befürchten müssen. Hier besteht nach unseren Erkenntnissen noch Nachhol- und Aufklärungsbedarf.

Gern versichern wir auch an dieser Stelle unsere Unterstützung, um vorhandenen oder auftretenden Fehlentwicklungen entgegenzutreten.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp  
Landesbundvorsitzender