



advsh e. V. • Herzog-Friedrich-Straße 49 • 24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
- Innen- und Rechtsausschuss –
Vorsitzender Jan Kürschner
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel
Tel.: 0431-640 878 27
info@advsh.de
www.advsh.de

nur per Mail: innenausschuss@landtag.ltsh.de

Kiel, den 19.02.2024

Stellungnahme
im Rahmen der Anhörung des
Innen- und Rechtsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Zum

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

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

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

Der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V. ist seit 2010 in der Beratung und direkten Unterstützung für von Diskriminierung betroffene Menschen tätig. Gemeinsam mit seinen vielfältigen Mitgliedsorganisationen engagiert sich der advsh in der präventiven Bildungsarbeit und hilft dabei, Netzwerke zu bilden, Kooperationen einzugehen und die Verbesserung von Antidiskriminierungsstandards und die Chancen auf gleichberechtigte Teilhabe auf gesellschaftlicher und institutioneller Ebene voranzutreiben. Mittlerweile bietet der advsh e.V. mit dem im von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) getragenen Förderprogramm *respekt*land* angesiedelten Projekt *BeAGGtiv – Kompetenz- und Beratungszentrum gegen Diskriminierung – transparent-innovativ-verbindlich!* eine individuelle qualifizierte Antidiskriminierungsberatung einschließlich rechtlicher Unterstützung und Beistandsleistung für alle Menschen in Schleswig-Holstein, die sich von Diskriminierung und Ungleichbehandlung betroffen sehen.

Stellungnahme zum Bericht der Landesregierung gem. Drucksache 20/1319

Vorbemerkung:

Als zivilgesellschaftlicher Akteur hat sich der advsh e.V. im Rahmen der im Zuge der Erstellung des Landesaktionsplans durchgeführten Dialogveranstaltungen mit eigenen Beiträgen aktiv in die Ausgestaltung des LAP eingebracht. Wir begrüßen den Landesaktionsplan als wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer von Rassismus und Diskriminierung frei(er)en Gesellschaft. Die Stoßrichtung des LAP, sich mit den identifizierten Aktivitäten und Maßnahmen gegen Rassismus in erster Linie an die Landesregierung, d.h. die Ministerien und die Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein sowie nachgeordnete Behörden und die Landesbeauftragten zu richten, sendet nicht nur ein wichtiges Signal nach innen wie in die Öffentlichkeit, sondern schärft das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein für die allgegenwärtige Problematik des Rassismus und erteilt zugleich klare Handlungsaufträge an alle Bereiche der Landesverwaltung, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich eigene Beiträge gegen Rassismus zu leisten.

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus sieht in seinem Ausblick vor, fünf Jahre nach der Verabschiedung des Landesaktionsplans Bilanz zu ziehen. So lange sollte aber keineswegs mit einer Überprüfung und Bewertung der Maßnahmeumsetzung gewartet werden. Eine Zwischenbilanz zwei Jahre nach Veröffentlichung des LAP stellt eine wichtige Möglichkeit zur Selbstkontrolle und parlamentarischen Überprüfung dar, ob und wie die aus dem LAP folgenden Handlungsaufträge an die Landesregierung, die einzelnen Ressorts und die beteiligten Landesbeauftragten auch tatsächlich entschlossen und wirksam umgesetzt werden (konnten).

Zur Umsetzung im Allgemeinen:

Die mit dem Landesaktionsplan neu beschlossenen 31 Maßnahmen gegen Rassismus betreffen alle Bereiche der Landesverwaltung. Insofern beginnt nach dem Rollout des Plans und der damit verbundenen Sensibilisierung in den Ressorts sowie einer breiten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erst die eigentliche Herausforderung: Die identifizierten und beschlossenen Maßnahmen müssen „vom Papier“ in die Handlungsrealität aller Beteiligten übersetzt werden. Damit sich die große Anzahl der Einzelmaßnahmen zu einem konsistenten Ganzen entwickelt, sollten klare Umsetzungsverantwortlichkeiten und ein regelmäßiger Informationsaustausch aller Beteiligten eine klare Grundstruktur bieten. Hierfür bietet das vom Landesdemokratiezentrum initiierte Austauschformat eines Jour-fixe mit den Ansprechpersonen aus den Ressorts und den Häusern der Landesbeauftragten eine gute Basis. Auch wenn es sich bei dem Jour-fixe nur um ein optionales Format zur Unterstützung der eigenverantwortlichen Umsetzung der Maßnahmen der Ressorts handelt, ist es doch bedauerlich, dass „später nicht mehr alle zuvor beteiligten Stellen“ daran teilnahmen. Dass nicht in allen Häusern feste Ansprechpersonen zur Verfügung standen und zur Begründung für die abflauende Beteiligung an dem Jour-fixe-Format Kapazitätsgründe herangezogen wurden, scheint angesichts der Bedeutung der dort zu verhandelnden aktuellen Themen im Bereich der Rassismusprävention und der gebotenen Austauschmöglichkeit zu einem klugen strategischen Vorgehen bei der Maßnahmeumsetzung doch mindestens fragwürdig.

Dass die von Landespräventionsrat (LPR) und Landesdemokratiezentrum (LDZ) durchgeführten Informationsveranstaltungen bis zum Frühjahr 2022 lediglich in drei Fällen und die angebotenen Sensibilisierungsworkshops mit den Umsetzungsverantwortlichen der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche überhaupt nicht in Anspruch genommen wurden, wird der Bedeutung des Themas und der Relevanz des mit dem Landesaktionsplan verfolgten Maßnahmen in keiner Weise gerecht. Dass aus vielen Ressorts bis zum Frühjahr 2022 die Herausforderungen der anhaltenden Corona-Pandemie als Begründung für die große Zurückhaltung bezüglich der Nutzung dieser Formate herangezogen wurden, ist angesichts der bis zu jenem Zeitpunkt bereits mehr als zweijährigen

Erfahrung mit und Einübung in Online-Formate kaum als glaubhaft zu bewerten. Dass andere Ressorts das Informationsangebot später sogar als entbehrlich bewerteten und das Angebot nicht in Anspruch nahmen, wirft zumindest Fragen hinsichtlich der Ernsthaftigkeit der Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Zielen des LAP und den zu deren Erreichung notwendigen Umsetzungsmaßnahmen im jeweiligen Verantwortungsbereich auf. Komplementär zu dieser Zurückhaltung der Umsetzungsverantwortlichen gestaltete sich ausweislich des Umsetzungsberichts auch die interne „Informationspolitik“ einiger Ressorts zur Veröffentlichung des Landesaktionsplans: *großzügige Verteilung im Haus (MBWFK), sichtbare Auslage im Foyer für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MEKUN), Information über die Veröffentlichung im Intranet sowie Hinweis auf die Auslage der Printfassungen im Haus (MWVATT) sowie der Hinweis, dass im 3. Quartal 2023 (d.h. mehr als ein Jahr nach Veröffentlichung) vorgesehen sei, den Landesaktionsplan gegen Rassismus im Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung und seinen nachgeordneten Behörden zunächst bekannt zu machen und nach Durchführung einer Abfrage hinsichtlich etwaiger Informationsbedarfe zu entscheiden, ob in der Folge Informationsveranstaltungen oder andere Maßnahmen durchgeführt werden (MSJFSIG)* – dieser Umgang mit dem LAP deutet ebenfalls nicht darauf hin, dass dem LAP hohe Priorität eingeräumt wurde. Dass von den „übrigen Ressorts ... im Rahmen der Abfrage zum Berichtsantrag keine Rückmeldung“ erfolgte, ist allerdings als noch bemerkenswerter einzustufen.

Zur Umsetzung im Einzelnen:

Landeskoordinierungsstelle Antirassismus

Die 2022 erfolgte **Einrichtung einer Landeskoordinierungsstelle Antirassismus** beim Landesdemokratiezentrum im Innenministerium ist sehr zu begrüßen, ermöglicht diese doch ein abgestimmtes und planvolles Vorgehen bei der Umsetzung der im Landesaktionsplan niedergelagerten Maßnahmen sowie zahlreicher weiterer in die Verantwortung des Landes fallender Maßnahmen zur Bekämpfung und Prävention von Rassismus. Allerdings ist die Landeskoordinierungsstelle auf die Kooperationswilligkeit der Verantwortlichen in den jeweiligen Häusern angewiesen, soweit es um die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen aus dem LAP geht, die in deren jeweilige Ressortzuständigkeit fallen. Wie bereits im Zusammenhang mit der sehr überschaubaren Bereitwilligkeit, die von LPR/LDZ angebotenen Austausch-, Informations- und Sensibilisierungsformate in Anspruch zu nehmen, ausgeführt wurde, wirft der Umsetzungsbericht deutliche Zweifel im Hinblick auf eine ausreichende Bereitschaft in vielen Ressorts, sich mit der gebotenen Intensität und Ausdauer den durch den Landesaktionsplan aufgeworfenen Fragen und der Aufgabe der Maßnahmenumsetzung zu stellen. Grundsätzlich positiv zu bewerten ist, dass in den Jahren 2022 und 2023 jeweils ein **Förderaufruf an zivilgesellschaftliche Träger für Projektförderungen** mit einem Gesamtvolumen von 120.000 € veröffentlicht wurde. Auch die angestrebte Verstetigung des Förderaufrufs in den folgenden Jahren ist aus der Perspektive eines zivilgesellschaftlichen Trägers der Antidiskriminierungsarbeit sehr zu begrüßen. Allerdings muss die Ausgestaltung des Förderaufrufs kritisch hinterfragt werden. Da der Förderaufruf in den Jahren 2022 und 2023 jeweils erst im zweiten Kalenderhalbjahr erging und darauf bezogene Förderanträge gemäß Förderrichtlinie des Landespräventionsrates „spätestens zwei Monate vor Beginn des Projektes vollständig bei der Bewilligungsbehörde eingegangen sein“ sein müssen und aufgrund der bisher aus förderrechtlichen Gründen nicht umsetzbaren überjährigen Fördermöglichkeit verkürzen sich etwaige Projektförderzeiträume auf Basis dieser Förderaufrufe jeweils auf bestenfalls drei bis vier Monate. Derart kurze Projektlaufzeiten ermöglichen den Antragsstellenden keine konzeptionell komplexeren Projektmaßnahmen. Damit wird das aus der Projektförderung allseits bekannte Problem der kurzatmigen „Projektitis“ hier noch einmal auf die Spitze getrieben. Effektive und nachhaltig wirkende Projektarbeit ist auf dieser Basis nicht zu betreiben – es bleibt in diesem Rahmen nur die Möglichkeit kleiner Aktionsprojekte ohne „über den Tag hinaus“ bleibende Effekte.

Ressortübergreifende Maßnahmen

Dass bereits vor Verabschiedung des Landesaktionsplans im Jahr 2021 insgesamt 127 Maßnahmen der Rassismusprävention in den jeweiligen Zuständigkeiten auf Landes- und kommunaler Ebene identifiziert wurden, weist der Bericht aus. Nachfolgend wird nur Stellung genommen zu den alle Bereiche der Landesverwaltung betreffenden 31 neu beschlossenen und im Landesaktionsplan niedergelegten Maßnahmen gegen Rassismus.

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

Die Tatsache, dass zum Berichtszeitpunkt lediglich vereinzelte Rückmeldungen zum Vorkommen des Begriffs „Rasse“ vorlagen und „eine ressortübergreifende und koordinierte Abfrage zum Vorkommen des Begriffs „Rasse“ in schleswig-holsteinischen Gesetzen und Verordnungen“ lediglich *vorbereitet* wurde, deutet nicht darauf hin, dass die Umsetzung dieser Maßnahme hohe Priorität zu haben scheint. Angesichts der Tatsache, dass die Diskussionen um den Begriff „Rasse“ auch auf Bundesebene sich bereits langjährig hinziehen, ist diese Maßnahme keineswegs als Novum zu werten. Etwas mehr „Tempo“ bei der Umsetzung dieser Maßnahme wäre wünschenswert.

Da laut LAP-Maßnahme Nr. 1 allerdings „bei der finalen Entscheidung der Landesregierung über die Neuformulierung ... eine Entscheidung auf Bundesebene zur Streichung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz berücksichtigt“ werden soll, steht angesichts der jüngsten Entwicklungen auf Bundesebene, wonach die Koalitionsparteien entgegen bisheriger Absichten mittlerweile von der Streichung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz Abstand zu nehmen gedenken, zu befürchten, dass es absehbar nicht zu einer beschleunigten Umsetzung dieser LAP-Maßnahme kommen wird. Unseres Erachtens stünde es dem Land Schleswig-Holstein aber gut an, unabhängig von den Entwicklungen auf Bundesebene an der Streichung und sachgerechten Ersetzung des Begriffes in sämtlichen schleswig-holsteinischen Gesetzen und Verordnungen festzuhalten.

Nr. 2: Prüfung der Möglichkeiten einer längerfristigen Projektfinanzierung in der Antirassismusbearbeitung

Die Problematik, dass durch jährliche Befristungen von Projektförderungen bedingte nur äußerst kurzfristige Perspektiven eine nachhaltige Antirassismusbearbeitung erschweren, wenn nicht unmöglich machen, ist „altbekannt“. Jede Form der Eröffnung längerfristiger Perspektiven ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen, so auch eine (Selbst)-Verpflichtung aller Ressorts zur Prüfung überjähriger Förderungen über sog. Verpflichtungsermächtigungen. Die an die weitere Entwicklung des Demokratiefördergesetzes geknüpften Bestrebungen nach einer perspektivisch über die bislang mitunter durch LPR/LDZ bereits ermöglichte Ausdehnung auf zwei Jahre hinaus, scheinen angesichts der Ungewissheit der Realisierung eines Demokratiefördergesetzes auf Bundesebene unkalkulierbar. Deswegen wäre zumindest eine längerfristige Förderung der in die Zuständigkeit einzelner Ressorts und Landesbeauftragten fallenden Maßnahmen dringend wünschenswert.

Insbesondere die bereits weiter oben im Zusammenhang mit der Projektförderung durch LPR/LDZ geäußerte Kritik an der Gestaltung der Projektförderungen mittels an zivilgesellschaftliche Träger gerichteter Förderaufrufe (Kurzfristigkeit, nur kleine Projekte möglich, die nicht nachhaltig auf Strukturen wirken können und sich erneut in der „Projektitis“ verfangen!...) ist hier noch einmal zu unterstreichen.

Nr. 3: Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der in der Antirassismusbearbeitung tätigen Projekte

Die von der Landeskoordinierungsstelle Antirassismus neu geschaffene Themenseite zum Landesaktionsplan nebst Newsletter-Funktion geben einen hilfreichen allgemeinen Überblick über den Stand der Umsetzung der LAP-Maßnahmen. Für die Öffentlichkeitsarbeit der in der Antirassismusbearbeitung tätigen Projekte ist dieses „tool“ allerdings weniger nutzbringend. Die in der Übersicht zum Umsetzungsstand der Maßnahmen verwendeten Kategorien („am Start“ / „auf dem

Weg“ / „am Ziel“) scheinen recht unspezifisch. Schaut man sich den Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen detaillierter an, so drängt sich beispielsweise zu der Einstufung „am Start“ leider der Verdacht auf, dass dies offenbar (gerade auch in Abgrenzung zu „auf dem Weg“) eher bedeutet: „Es tut sich noch nicht wirklich etwas“!

Begrüßenswert als eine organisatorisch hilfreiche Unterstützungsmaßnahme im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit der in der Antirassismuserarbeit tätigen Projekte ist bislang vor allem die bereits seit 2018 erfolgende Koordinierung des Programms der Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR) durch das Landesdemokratiezentrum (LDZ).

Die im Umsetzungsbericht darüberhinaus gemachten Angaben zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der in der Antirassismuserarbeit tätigen Projekte durch das MBWFK in den Feldern Demokratiebildung, politische Bildung und Extremismusprävention sowie durch das MEKUN („im Rahmen der vorliegenden Rahmenbedingungen“) sind sehr vage formuliert.

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

Die im Bericht genannten Austauschformate wie die jährliche landesweite Demokratiekonferenz oder die Sitzungen des Beratungsnetzwerks gegen Rechtsextremismus existieren seit vielen Jahren und haben sich bewährt. Dass diese Formate noch stärker für von Rassismus betroffene Menschen und deren Selbstorganisationen geöffnet werden sollen, sollte angesichts der dort verhandelten Themen eine Selbstverständlichkeit sein. Dass hinsichtlich der Mitwirkung an den Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR) in Schleswig-Holstein weitere Betroffenen-Communities angesprochen und beteiligt werden sollen, versteht sich ebenfalls von selbst, da Aktivitäten zur Sensibilisierung für und Bekämpfung von Rassismus ohne eine intensive Beteiligung von Menschen mit Rassismuserfahrungen und die vorrangige Berücksichtigung von deren Perspektive ohnehin undenkbar erscheinen sollten.

Der Ministerpräsident – Staatskanzlei

Nr. 9: Ergänzung bestehender Fortbildungsformate um die Themen Diversität und Rassismus

Die Rückmeldung aus der Staatskanzlei bezüglich des Umsetzungsstands dieser Maßnahme zum Berichtszeitpunkt (29.08.2023), dass lediglich *eine Führungskräftefortbildung* für Oktober 2023 *angekündigt* wurde und sich *eine Fortbildung zum Thema „Rassismus“ in Konzeption* befinde, lässt keine übermäßigen Ambitionen hinsichtlich der Maßnahmeumsetzung erkennen. Die Aussage, dass das „... gesellschaftliche Engagement gegen Rassismus und für Demokratie ... schon jetzt konzeptionell in den bestehenden Fortbildungsangeboten umfänglich integriert“ und eine „... entsprechende Ergänzung des Fortbildungsangebotes ... daher nicht notwendig“ sei, erweckt den Anschein, dass diese Maßnahme als bereits vollständig umgesetzt angesehen wird bzw. weitere Ergänzungen des Ist-Standes der Fortbildungsangebote als obsolet betrachtet werden. Ob und gegebenenfalls welche weiteren Schritte zu einer nachhaltigen Integration der Themen Diversität und Rassismuskritik in bestehende Fortbildungsformate für die Mitarbeitenden der Landesverwaltung überhaupt noch gegangen werden sollen, lässt sich dieser Sachstandsmeldung leider nicht entnehmen.

Nr. 10: Erstellung eines Leitfadens zu diskriminierungsfreier bzw. rassismuskritischer Sprache für die Landesverwaltung

Dass die Erstellung eines solchen Leitfadens, der „den sensitiven Erfordernissen dieser Thematik in besonderem Maße gerecht wird“, mit großer Sorgfalt und keineswegs überhastet erfolgen sollte, ist zuzugestehen. Die Beteiligung weiterer externer Expertise kann notwendigerweise längere Zeit in Anspruch nehmen. Allerdings können wir als advsh e.V. aus eigener Anschauung berichten, dass wir als Fachverband, der u. a. auch die Beratung zu und Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Antidiskriminierung anbietet, bereits im November 2022 seitens der Staatskanzlei wegen der fachlichen Prüfung des „Leitfadens für eine diskriminierungssensible Sprache in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ angefragt wurden. Unsere ausführliche

Stellungnahme und Kommentierung zum Entwurf des Leitfadens haben wir am 22.12.2022 bei der Staatskanzlei (Referat 13 „Zentrales Organisationsmanagement, Ressortübergreifende Organisationsangelegenheiten“) eingereicht. Die letzte Rückmeldung an uns erfolgte am 25.01.2023 und besagte, dass wir nach Überarbeitung des Leitfadens einen Einblick in die finale Ausfertigung zu einer erneuten kritischen Betrachtung erhalten sollten. Mehr als ein Jahr später befindet sich die Umsetzung dieser Maßnahme lt. Webseite zum LAP noch immer „auf dem Weg“ bzw. lt. Umsetzungsbericht vom 29.08.2023 befindet sich der Entwurf des Leitfadens noch „in der internen Abstimmung“. Zu konstatieren ist also, dass ein solcher Leitfaden auch mehr als zweieinhalb Jahre nach Veröffentlichung des Landesaktionsplans im Juni 2021 noch immer nicht fertiggestellt wurde. Der Umstand, dass bis heute dieses wichtige Sensibilisierungs- und Steuerungsinstrument für die Landesverwaltung fehlt, ist als sehr bedauerlich zu betrachten und wird aus unserer Perspektive der großen Bedeutung des Aspekts eines diskriminierungsfreien und rassismuskritischen Sprachgebrauchs in der Landesverwaltung nicht gerecht.

Nr. 11: Rassismuskritische Schulung der Beobachtungsbeurteilenden des Assessmentcenters

Dem Umsetzungsbericht lässt sich leider nicht entnehmen, ob die vorgesehenen rassismuskritischen Schulungsformate für Beobachtungsbeurteilende des Assessmentcenters bereits realisiert wurden. Mit Blick auf die zur Umsetzung von Maßnahme Nr. 9 (Ergänzung bestehender Fortbildungsformate um die Themen Diversität und Rassismus) bislang lediglich einmalig für Oktober 2023 avisierte Führungskräftefortbildung zum Thema „Umgang mit Unterschieden im Team“ (Diversität) muss hier die kritische Nachfrage gestattet sein, inwieweit zumindest für den für die Personalgewinnung der Landesverwaltung sensiblen Bereich der Assessmentcenter entsprechende Schulungen mittlerweile implementiert wurden.

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

Das mit dieser Maßnahme unter anderem verfolgte Ziel, dass sich die kulturelle und gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein widerspiegeln möge, ist ausdrücklich zu begrüßen. Auch die „Verwendung von Botschafter:innen und Vorbildern in der Nachwuchsgewinnung“ kann ein nützliches Instrument einer vielfaltsorientierten Personalarbeit sein. Kritisch anzumerken ist bei Betrachtung der im Umsetzungsbericht dargestellten Aktivitäten, dass dort durchgängig auf einen „offensichtlichen Migrationshintergrund“ der „Botschafter*innen“ abgestellt wird. Zum einen besteht hiermit die Gefahr auf die „Botschafter*innen“ bezogener stereotypisierender Zuschreibungen. Zum anderen verengt die Fokussierung auf den sogenannten Migrationshintergrund den Rassismusbegriff: Was wird im Bereich der Nachwuchsgewinnung z.B. im Hinblick auf die Einbeziehung der Perspektive von Schwarzen Deutschen, die von Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft häufig als „Fremde“ konstruiert werden und in besonderer Weise immer wieder Rassismuserfahrungen ausgesetzt sind, unternommen!?

Ministerium für Justiz und Gesundheit

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

Die Umsetzung der Maßnahme durch Einrichtung der Zentralstelle bei der Generalstaatsanwaltschaft Schleswig-Holstein am 4. Januar 2021 wird begrüßt.

Nr. 4: Aufgriff des Themas Gesundheit und Rassismus

Die bereits in der Maßnahmebeschreibung im Landesaktionsplan gewählten Formulierungen „wird zu gegebener Zeit...aufgegriffen“ und „eventuell bestehender Handlungsbedarf wird geprüft“ lassen darauf schließen, dass der wichtige Aspekt des Aufgriffs des Themas „Gesundheit und Rassismus“ leider keine hohe Priorität zu genießen scheint. Dass die diesbezüglich ohnehin vagen Formulierungen im LAP sich auch in einem bislang gänzlich ausgebliebenen Aufgriff des Themas Gesundheit und Rassismus durch das Gesundheitsressort niederschlagen, ist zwar folgerichtig, nichtsdestotrotz aber

sehr bedauerlich. Während der in der Vergangenheit herangezogene Verweis auf die massiven Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Gesundheitswesen mittlerweile nicht mehr verfangen kann, steht zu befürchten, dass der Hinweis auf die Kapazitätsauslastung im Gesundheitsbereich auf Dauer als Hindernis für eine Maßnahmeumsetzung herangezogen werden wird.

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

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

Ob und gegebenenfalls inwieweit im Hinblick auf einen adäquaten Umgang und die Pflege des Gewaltmonitorings an den Schulen eine Sensibilisierung von Lehrkräften und Schulleitungen „in Bezug auf rassistische Diskriminierung“ durch einen einmaligen Newsletterbeitrag und die Thematisierung in mutmaßlich mit einer Fülle von weiteren Themen befrachteten Schulleiterdienstversammlungen erreicht werden kann, scheint höchst fraglich. Insofern könnte das Gewaltmonitoring im Hinblick auf rassistische Diskriminierung künftig sicherlich noch deutlich aufgewertet werden, wenn Lehrkräfte durch qualifizierte Sensibilisierungsmaßnahmen überhaupt zur Wahrnehmung von rassistischer Diskriminierung befähigt werden. Die Einstufung des Umsetzungsstands dieser Maßnahme als „am Ziel“ scheint daher nicht angemessen, zumal entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen ohnehin einer stetigen Wiederholung und Vertiefung bedürfen und daher dauerhaft Eingang in die Lehrkräftefortbildung finden sollten.

Nr. 18: Bekanntmachung relevanter Programme und Projekte zum Themenbereich Kolonialismus in den Schulen

Über die im Umsetzungsbericht benannte Einzelmaßnahme (3. Landesthementag Geschichte) hinaus dürfte hier noch „Ausbaupotenzial“ bestehen.

Nr. 19: Stärkere Berücksichtigung des Themas Kolonialismus bei der nächsten Überarbeitung der Leitfäden zu den Fachanforderungen

Die Rückmeldung aus dem Bildungsressort, dass die Umsetzung dieser Maßnahme bereits bei der Erstellung des Leitfadens Wirtschaft/Politik im Rahmen *einer* Beispiel-Unterrichtseinheit zum Thema Kolonialismus erfolgt sei sowie der Hinweis, dass momentan *keine weiteren* Bearbeitungen bzw. Neukonzeptionen von Leitfäden anstünden, lässt annehmen, dass die Maßnahme quasi „auf Wiedervorlage“ liegt und derzeit keinerlei Bestrebungen zu einer außerturnusmäßigen Überarbeitung der Leitfäden zu den Fachanforderungen außerhalb des Faches Wi/Po bestehen.

Nr. 20: Konzipierung von Unterrichtseinheiten zum Kolonialismus

Dass mit der Konzipierung zum Berichtszeitpunkt bislang einer Beispiel-Unterrichtseinheit zum Thema Kolonialismus für das Fach Wirtschaft/Politik die Umsetzung dieser Maßnahme lt. LAP-Webseite bereits als „am Ziel“ eingestuft wird, suggeriert, dass kein weiterer Handlungsbedarf bestünde. Dies scheint nicht sachgerecht.

Nr. 21: Ausbau des Angebots zum Thema Kolonialismus in den Lehrkräftefortbildungen beim Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH)

Mit zum Berichtszeitpunkt zwei neuen Fortbildungsangeboten am IQSH sowie einer weiteren neuen Maßnahme im Zuständigkeitsbereich des MBWF wurde die Umsetzung dieser Maßnahme zumindest auf den Weg gebracht. Der weitere Ausbau der Fortbildungsangebote für Lehrkräfte bleibt abzuwarten und kritisch zu beobachten.

Nr. 29: Berücksichtigung von Diversität und Rassismus in Lehrmaterialien und in der Lehrkräfteausbildung

Hinter der auf den ersten Blick eher unscheinbar wirkenden Maßnahme-Überschrift verbirgt sich eine komplexe Aufgabe. Gerade der Schulbereich ist ungemein wichtig für die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der antirassistischen Bildung! Eine Ausweitung und Systematisierung der thematischen

Angebote für die Lehrkräfteausbildung und die kritische Überarbeitung/Ergänzung der Lehrmaterialien sollten unbedingt angestrebt werden.

Die im Umsetzungsbericht genannten Maßnahmen können und sollen hier nicht im Einzelnen beurteilt werden. Grundsätzlich können Maßnahmen wie die *Planung* spezieller Veranstaltungen (z.B. Zertifikatskurs „Hass und Hetze – Theorien und Handlungsstrategien für den Schulalltag im Kontext Extremismusprävention“) und die *Prüfung* eines stets abrufbaren „Selbstlernkurses für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zur Selbstreflexion und der Auseinandersetzung mit eigenen Vorstellungen und Vorurteilen“ eine gute Ergänzung im Hinblick auf die Berücksichtigung von Diversität und Rassismus in der Lehrkräfteausbildung bieten – vorausgesetzt, diese Maßnahmen kommen über das Planungs-/Prüfungsstadium hinaus. Zudem sollte Gewähr dafür getragen werden, dass die Themen Diversität und Rassismus nicht in Formate außerhalb der regulären Curricula der Lehrkräfteausbildung „ausgelagert“ und lediglich als freiwillig in Anspruch zu nehmende Fortbildungen angelegt werden. Ziel muss es bleiben, diese Themen zu einem unabdingbaren Bestandteil der „regulären“ Aus- und Fortbildungsinhalte für Lehrkräfte zu machen.

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

Dass der Runde Tisch unter dem Namen „SHalom&Moin“ eingerichtet wurde und regelmäßig tagt, ist zu begrüßen. Positiv hervorzuheben ist, dass es - im Gegensatz zu einigen anderen Ressorts - im Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums es zwei feste Ansprechpartnerinnen gibt, die auch regelmäßig an den Jour fixe-Terminen zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus teilnehmen. Die im Umsetzungsbericht genannten weiteren Maßnahmen, u.a. Ausstellungen und insbesondere der Fahrtkostenzuschuss zu Schüler*innenfahrten zu Gedenkstätten und Erinnerungsorten, werden ebenfalls begrüßt.

Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport

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

Die bereits erfolgte Umsetzung dieser Maßnahme durch die Einfügung des neuen Absatzes (2) in § 181 LVwG ist erfreulich. Zu hinterfragen bleibt allerdings, ob nicht doch ein etwaiger „unconscious bias“ bei den handelnden Akteur*innen deren einer Identitätsfeststellung zugrundeliegende „Zweckfestlegung“ prägen mag bzw. inwieweit sich diese in der Eigendarstellung als Ausfluss der „Null-Toleranz-Strategie“ der Landespolizei charakterisierte Änderung der gesetzlichen Regelung auch tatsächlich zu einer kritischen Hinterfragung der eigenen Handlungspraxis im Einzelfall führt. Eine Sensibilisierung der mit der Identitätsfeststellung betrauten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten zum sachlichen Hintergrund, der Bedeutung und der praktischen Anwendung dieser neuen Regelung ist wünschenswert.

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

Die Beteiligung der Landespolizei Schleswig-Holstein mit einem eigenen landesspezifischen Fragemodul an der von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) durchgeführten bundesweiten Langzeitstudie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten – MEGAVO“ ist zunächst einmal als ein wichtiger Umsetzungsschritt der Maßnahme Nr. 15 anzusehen. Inwieweit die im Umsetzungsbericht erwähnte „Mit-Thematisierung“ von Rassismus und weiterer Aspekte Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der MEGAVO-Studie ausreichend ist, um dem Thema angemessen gerecht zu werden, und ob zudem die Durchführung der Studie durch die Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) mehr als eine öffentlichkeitswirksame Maßnahme im Bereich der polizeilichen Personalentwicklung darstellt, kann zumindest kritisch hinterfragt werden.

Nr. 16: Einrichtung einer Ansprechstelle gegen Rassismus bei der Landespolizei

Mit der Einrichtung der *Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der Landespolizei* am 01.09.2021 ist diese Maßnahme zwar formal umgesetzt. Nach eigener Einschätzung der Ansprechstelle liegen die eigentlichen Herausforderungen aber erst noch vor den Mitarbeitenden der Ansprechstelle, seien doch deren Tätigkeitsfeld und Zuständigkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation (Polizei) noch überwiegend unbekannt.

Ganz aktuell ist vor dem Hintergrund der im Februar 2024 bekannt gewordenen Vorfälle in Mölln ein offenkundiges Führungsveragen zu konstatieren, das darauf schließen lässt, dass das Thema Rassismus in den eigenen Strukturen offensichtlich zumindest bis in die jüngste Vergangenheit noch nicht mit der notwendigen Entschlossenheit und Sensibilität wahrgenommen wurde. Die Ansprechstelle vermag es hoffentlich, diesbezüglich künftig einen Beitrag zur Abhilfe zu leisten.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten: Die alleinige Einrichtung der Ansprechstelle ist bei weitem nicht ausreichend, um dem mit der Maßnahme verfolgten Ziel einer vertieften und (selbst)kritischen Auseinandersetzung innerhalb der Organisation Polizei mit Thema Rassismus gerecht zu werden. Neben der Bekanntmachung der Stelle innerhalb und außerhalb der Polizei muss diese künftig aktiv mit Informationsangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Polizeibeschäftigten in die polizeilichen Strukturen hineinwirken. Eine aussagekräftige Evaluation der Tätigkeit der Stelle und ein auch für die Öffentlichkeit transparentes Berichtswesen sollten implementiert werden.

Landespräventionsrat und Landesdemokratiezentrum

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

Die vom Landesdemokratiezentrum angeregte Verknüpfung der Maßnahmen 22 und 23 scheint aufgrund des Sachzusammenhangs und vor dem Hintergrund, dass Maßnahme 22 im Landespräventionsrat und Landesdemokratiezentrum aufgrund noch ausstehender Entscheidungen in Bezug auf die Umsetzung der Maßnahme 23 bisher noch nicht umgesetzt werden konnte, sinnvoll.

Dass seit Veröffentlichung der Beschlussempfehlung des Bildungsausschusses aufgrund einer Großen Anfrage des SSW im Jahr 2020 zum Thema Kolonialismus eine Entscheidung über die Ausgestaltung und Aufteilung der dort benannten Ziele und Maßnahmen weiterhin aussteht, muss erhebliche Bedenken hinsichtlich der Ernsthaftigkeit des Interesses an einer Umsetzung entsprechender Beschlüsse bzw. Empfehlungen aufwerfen.

Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur

Für den Zuständigkeitsbereich des MEKUN sind im Landesaktionsplan gegen Rassismus keine neuen Maßnahmen beschlossen worden.

Finanzministerium

Für den Zuständigkeitsbereich des Finanzministerium sind im Landesaktionsplan gegen Rassismus keine neuen Maßnahmen beschlossen worden.

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus

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

Dass die geplante Erörterung der auf dem LAP gegen Rassismus basierenden Frage nach Rassismus-Sensibilisierung in Betrieben und Unternehmen seitens des MWVATT mit dem Mittelstandsbeirat stattgefunden hat, erfüllt zwar die Planvorgabe. Ob nach dem Festhalten mehrerer Ansatzpunkte, „um das Entstehen diskriminierender Situationen oder Entscheidungen zu vermeiden“ in der vom Mittelstandsbeirat verabschiedeten „Gemeinsamen Erklärung zum Landesaktionsplan (LAP) gegen Rassismus“ künftig auch konkrete Maßnahmen zur Rassismussensibilisierung und -bekämpfung in der

Wirtschaft realisiert werden sollen, lässt sich aus dem Umsetzungsbericht jedoch nicht erschließen. Mehr als einen Appell an die gesamtgesellschaftliche Verantwortung und an das Eigeninteresse der Arbeitsmarktakteur*innen kann die Politik allerdings auch kaum leisten.

Die vom MWVATT als weitere Maßnahme geplante Förderung von Qualifizierungsangeboten für Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure im Bereich Antirassismus und Antidiskriminierung in Schleswig-Holstein (Projekt „Teilhabe 4.0“) ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings fragt sich, von welchen Akteur*innen und in welcher Breite diese Angebote in der Praxis künftig in Anspruch genommen werden.

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

Sämtliche durch den LAP beschlossenen fünf zusätzlichen, neuen Maßnahmen für den Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums sollen dem weiteren Ausbau des Themas Rassismusprävention in der Kita dienen.

Nr. 24: Berücksichtigung von Rassismuskritik/Rassismusprävention in der nächsten Überarbeitung der Bildungsleitlinien der Kitas und den dazugehörigen Materialien

Außer der Angabe, dass die Überarbeitung der Bildungsleitlinien für das kommende Jahr, gemeint ist offenbar 2024, geplant sei, liegen keine weiteren Informationen zum Umsetzungsstand dieser Maßnahme vor. Eine inhaltliche Beurteilung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich.

Nr. 25: Sensibilisierung in Kita-Trägerworkshops

Nr. 26: Bereitstellung einer spezifischen trägerübergreifenden Fortbildung für die Fachberatungen der Kitas, die Rassismuskritik und Rassismusprävention adressiert

Es ist geplant, die Umsetzung der Maßnahmen 25 und 26 zusammenzufassen. Die Umsetzung der Maßnahmen ist noch ausstehend. Eine inhaltliche Beurteilung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich.

Nr. 27: Berücksichtigung von Rassismusprävention in der Kita auf Fachtagungen

Das mit dem Stichwort „Berücksichtigung“ bezeichnete Ziel wirkt wenig ambitioniert und beinhaltet eigentlich nur Selbstverständlichkeit. Folglich konnte die Umsetzung dieser Maßnahme vordergründig auch als bereits „am Ziel“ verbucht werden, nachdem Thema im Jahr 2022 in einem Workshop im Rahmen eines Fachtages „aufgegriffen“ und für 2023 als ausschließliches Thema eines Fachtages eingeplant wurde.

Nr. 28: Nutzung des Kita-Newsletters für die Verbreitung und Bereitstellung relevanter Informationen zum Thema Rassismuskritik und Rassismusprävention in der Kita

Im Kontext der bisher (noch) nicht erfolgten Umsetzung der Maßnahmen 24-26 überrascht es wenig, dass auch eine Informationsbereitstellung über den Kita-Newsletter bislang lediglich „punktuell“ erfolgte. Der Verweis darauf, dass Schwierigkeit bei der Umsetzung die für die Aufbereitung der Themen fehlende personelle Ressource sei, ist ein recht beliebig wirkendes Argument, da diese Begründung in nahezu jedweder Situation zur Kaschierung mangelnden Engagements bei der Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen angeführt werden kann.

Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz

Für den Zuständigkeitsbereich des erst nach Verabschiedung des Landesaktionsplan gegen Rassismus neu gegründete Ministerium gelten nur ressortübergreifende, aber keine eigenen Maßnahmen gemäß LAP.

Landesbeauftragter für politische Bildung

Nr. 30: Prüfung der Inhalte der Angebote der politischen Bildung auf Rassismuskritik

Eine Ausrichtung der Bildungsarbeit des Landesbeauftragten für politische Bildung an rassismuskritischen Grundprinzipien gehört ohnehin quasi „qua Amtes“ zu den Leitlinien von dessen Tätigkeit. Die gemäß LAP zugesagte stärkere Abbildung rassismuskritischer Themen in Angeboten der

politischen Bildung für die Zielgruppe der Erwachsenen über 50 Jahren wurde im Umsetzungsbericht durch die Zusage einer *Prüfung*, wie im Rahmen der Veranstaltungsplanung und bei Publikationen dieser Schwerpunkt für Zielgruppe Ü-50 weiter ausgebaut werden kann, zwar als „auf dem Weg“ gemeldet. Die (Weiter)Entwicklung der Angebote unter rassismuskritischen Gesichtspunkten bleibt jedoch noch abzuwarten.

Landesbeauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

Dass der Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen seit Veröffentlichung des Landesaktionsplans gegen Rassismus sich verstärkt in der Durchführung von an die Ziele des LAP angelehnten antirassistischen Maßnahmen engagiert, auch wenn keine der im LAP genannten Maßnahmen in dessen unmittelbare Zuständigkeit fällt, entspricht zum einen dessen spezifischen Tätigkeitsprofil, ist aber auch als Ausdruck einer tief verwurzelten antirassistischen Überzeugung des Beauftragten und seines gesamten Teams zu verstehen. Diese antirassistische und diskriminierungssensible Haltung sollten unbedingt wertgeschätzt werden.

Antidiskriminierungsstelle des Landes

Nr. 5: Einrichtung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle

Das mit der Maßnahme Nr. 5 angestrebte Ziel, durch die Einrichtung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle die Lücke zu rassistischen Diskriminierungen außerhalb des AGG zu schließen, zum Beispiel im Hinblick auf Diskriminierungen im öffentlichen, universitären, nachbarschaftlichen, schulischen oder behördlichen Bereich, wird allein durch die Einrichtung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle nicht zu erreichen sein. Der Beratungsauftrag der ADS umfasst nur in den Anwendungsbereich des AGG fallende (rassistische) Diskriminierungen. Da eine Kontaktaufnahme durch die Politik bzw. eine notwendige Änderung des BÜPolBG bisher nicht erfolgt ist und bisher auch nicht initiiert wurde, kann die ADS entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag wie bisher bei rassistischen Fällen nur insoweit weitergehende Beratung zu vermitteln, als diese im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehen.

Hinsichtlich der zwecks Schließung von zu konstatierenden Schutzlücken angestrebten Etablierung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle bei der ADS ist folgendes zu bedenken:

Im **behördlichen** Bereich ist das AGG grundsätzlich nicht anwendbar.

Dagegen gelten im **universitären** Bereich gemäß § 14 Abs. 7 Hochschulgesetz-SH (HSG) die §§ 7, 12 und 13 AGG entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, so dass auch nach geltender Rechtslage beispielsweise Studierende durch das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 AGG geschützt sind und ein Beschwerderecht gemäß § 13 AGG haben; auch gelten die Regelungen zu Maßnahmen und Pflichten gemäß § 12 AGG an den Hochschulen in SH auch in Bezug auf Studierende. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen in SH haben somit auch bereits nach geltender Rechtslage ein Beschwerderecht im Sinne von § 13 AGG. Die Bearbeitung von AGG-Beschwerden im Hochschulbereich fällt allerdings in die reguläre Zuständigkeit der jeweiligen hochschuleigenen Beschwerdestellen. Näheres zum Umgang mit Beschwerden an Hochschulen ist in der Regel in eigenen Antidiskriminierungsrichtlinien der einzelnen Hochschulen geregelt.

Demgegenüber existiert für den **schulischen** Bereich eine dem HSG entsprechende Regelung zum Diskriminierungsschutz und zum Beschwerderecht für Schüler*innen im Schulgesetz-SH nicht.

Diskriminierungen im **öffentlichen oder nachbarschaftlichen Bereich**, wie sie desweiteren in den Erläuterungen zu LAP-Maßnahme Nr. 5 genannt werden, fallen ebenfalls nicht unter das AGG. Gerade leider tagtägliche Vorkommnisse im weiten Feld der verharmlosend als „Alltagsrassismus“ titulierten Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Herabwürdigungen Betroffener müssen grundsätzlich über das allgemeine Zivilrecht (Unterlassung/Beseitigung von Beeinträchtigungen sowie Entschädigung für

diskriminierende Übergriffe) bzw. Strafrecht (Sanktionierung verbaler oder tätlicher Angriffe) bekämpft werden.

Wenn sich die Maßnahmen zur Schließung von Schutzlücken auf die „Einrichtung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle“ beschränken würden, ist dies u.E. nicht ausreichend. Wenn eine solche Beschwerdestelle nämlich Beschwerden, die außerhalb des AGG-Anwendungsbereiches liegen, lediglich entgegennehmen könnte, aber denjenigen, von denen die rassistische Diskriminierung ausgeht, mangels materiell-rechtlicher Anspruchsgrundlage keinerlei antidiskriminierungsrechtliche Sanktionen oder Anspruchsgeltendmachungen durch die Betroffenen drohen, liefe diese Beschwerdestelle Gefahr, auf die Funktion einer bloßen Meldestelle reduziert und letztlich als „zahnloser Tiger“ wahrgenommen zu werden. Um die mit der LAP-Maßnahme Nr. 5 angestrebte Schließung von Schutzlücken per Einrichtung einer niedrigschwelligen Beschwerdestelle zu erreichen, wäre deshalb die **Schaffung einer materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlage zur Abwehr von Diskriminierungen in den nicht vom AGG erfassten sachlichen Anwendungsbereichen erforderlich**. Deshalb bedürfte es eines eigenen **Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) um die bestehenden Schutzlücken hinsichtlich des sachlichen Anwendungsbereich in den bestehenden gesetzlichen Regelungen zu schließen**.

Die jenseits des AGG existierenden bestehenden erheblichen materiellen Schutzlücken im Bereich des Antidiskriminierungsrechts gelten naturgemäß für die Antidiskriminierungsberatungsangebote und rechtliche Unterstützungs- und Beistandsleistungen in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft. Die mit der Einrichtung einer bei der ADS angesiedelten niedrigschwelligen Beschwerdestelle verknüpfte Verweisungsmöglichkeit an zur Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung und Beistandsleistung für Betroffene befugte zivilgesellschaftliche Träger würde dem Kernproblem, dass es in weiten Teilen (z.B. im behördlichen Bereich) keine einfachgesetzliche Anspruchsgrundlage (etwa in Form eines LADG) zur Bekämpfung von Diskriminierungssachverhalten gibt, nicht beikommen. Von Diskriminierung durch Behördenmitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung betroffene Personen wären weiterhin auf den Verwaltungsrechtsweg zurückgeworfen und hätten in diesem Bereich weiterhin keine dem im Arbeits- und Zivilrecht, wo das AGG anwendbar ist, vergleichbaren Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche, geschweige denn Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche.

Nr. 6: Sensibilisierung der vorhandenen Ansprechstellen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für den Themenbereich Rassismus

Die ADS ist quasi „qua Amtes“ für Sensibilisierungsmaßnahmen im Sinne der LAP-Maßnahme Nr. 6 zuständig. Allerdings steht angesichts der reservierten Haltung aus vielen Ressorts im Hinblick auf die Inanspruchnahme des Angebotes von durch die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus organisierten Informationsveranstaltungen und Sensibilisierungsworkshops, wie sie sich bereits den o.g. Ausführungen zu den Erfahrungen zum Beginn der Umsetzungsphase entnehmen lässt, zu befürchten, dass auch die Motivation zu einer intensivierte Auseinandersetzung der vorhandenen AGG-Ansprechstellen mit dem Themenbereich (Anti)-Rassismus ausbaubedürftig sein könnte.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

gez. Hanan Kadri

gez. Stefan Wickmann