

Thüringer Landtag

6. Wahlperiode

Drucksache 6/6808

zu Drucksache 6/5765
zu Drucksache 6/5704
zu Drucksache 6/3374
zu Drucksache 6/3108/
– 2. Neufassung –

18.02.2019

Z w i s c h e n b e r i c h t

der Enquetekommission 6/1

„Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“

Die Enquetekommission 6/1 erstattet dem Landtag gemäß § 84 Abs. 5 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags in Verbindung mit den Beschlüssen des Landtages vom 26.01.2017 – Drucksache 6/3374 – und vom 23.05.2018 – Drucksache 6/5765 – folgenden Zwischenbericht:

* Hinweise der Landtagsverwaltung:

- Auf den Abdruck wurde aufgrund des Umfangs verzichtet. Der Zwischenbericht wurde gemäß § 52 Abs. 1 Geschäftsordnung des Thüringer Landtags in gedruckter Form an die Mitglieder des Landtags, die sachverständigen Kommissionsmitglieder, die Fraktionen und die Mitglieder der Landesregierung verteilt. In elektronischer Form kann der Zwischenbericht im Abgeordneteninformationssystem und in der Parlamentsdokumentation unter der Internetadresse www.parldok.thueringen.de/parldok/ unter der oben angegebenen Drucksachennummer eingesehen werden.
- Dieser Vorabdruck erfolgt mit Blick auf die Einigung des Ältestenrats des Thüringer Landtags vom 22.01.2019 zum Tagesordnungspunkt 7 a.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Glossar	VI
Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
A. FORMALE GRUNDLAGEN	- 1 -
I. Einsetzung und Arbeitsauftrag	- 1 -
II. Konkretisierung des Arbeitsauftrags und Festlegung des Arbeitsprogramms	- 3 -
III. Die Zusammensetzung der Kommission	- 5 -
1) Konstituierung der Kommission und Wahl des Vorsitzenden sowie der stellvertretenden Vorsitzenden.....	- 5 -
2) Die parlamentarischen Mitglieder der Kommission	- 6 -
3) Die sachverständigen Mitglieder der Kommission.....	- 7 -
4) Begleitung der Kommissionsarbeit	- 10 -
a) Landtagsverwaltung.....	- 10 -
b) Fraktionen	- 11 -
IV. Beratungsverlauf	- 11 -
1) Einsetzung von Obleuten.....	- 12 -
2) Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Erstellung des Zwischenberichts.....	- 13 -
3) Zum Beratungsverlauf im Einzelnen.....	- 14 -
a) Erste Sitzung vom 27. Juni 2017	- 14 -
b) Zweite Sitzung vom 15. August 2017	- 15 -
c) Dritte Sitzung vom 12. September 2017	- 15 -
d) Vierte Sitzung vom 17. Oktober 2017	- 16 -
e) Fünfte Sitzung vom 22. November 2017	- 17 -
f) Sechste Sitzung vom 19. Dezember 2017	- 18 -
g) Siebte Sitzung vom 9. Januar 2018.....	- 20 -
h) Achte Sitzung vom 30. Januar 2018	- 21 -
i) Neunte Sitzung vom 6. März 2018.....	- 22 -
j) Zehnte Sitzung vom 23. März 2018.....	- 26 -
k) Elfte Sitzung vom 10. April 2018.....	- 26 -
4) Einsichtnahme in Beratungsunterlagen.....	- 29 -

B. ERKENNTNISSE AUS DER BISHERIGEN TÄTIGKEIT DER

ENQUETEKOMMISSION..... - 30 -

I. Bestandsaufnahme und allgemeine Problembeschreibung..... - 30 -

- 1) Begriffsbestimmung und Konkretisierung - 30 -
- 2) Gesellschaftliche und rechtliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland - 34 -
 - a) Gesellschaftliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland - 34 -
 - (1) Erkenntnisse aus dem Themenbereich A1 der Informationsgewinnungsphase - 34 -
 - (2) Erkenntnisse aus dem Themenbereich A2 der Informationsgewinnungsphase - 41 -
 - b) Rechtliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland - 45 -
 - (1) Internationale, transnationale und europarechtliche Grundlagen - 46 -
 - (2) Bundesrechtliche Grundlagen - 47 -
 - (3) Rechtliche Situation in Thüringen - 51 -

II. Erkenntnisse aus der Phase I „Informationsgewinnung“ des Arbeitsplans - 54 -

- 1) Bildung - 54 -
 - a) Vorbemerkung - 54 -
 - b) Problembeschreibung - 57 -
 - c) Sachstand - 67 -
 - d) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf - 74 -
 - e) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf - 80 -
- 2) Polizei und Inneres - 83 -
 - a) Vorbemerkung - 83 -
 - b) Problembeschreibung - 85 -
 - (1) Einstellungen und Routinen - 89 -
 - (2) Corpsgeist und „Fehlerkultur“ - 91 -
 - (3) Erfassung, Ahndung, Prävention - 92 -
 - (4) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung - 95 -
 - (5) Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei - 97 -
 - (6) Racial Profiling - 98 -
 - (7) Aus- und Fortbildung - 101 -
 - (8) Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen - 103 -
 - c) Sachstand - 104 -
 - (1) Einstellungen und Routinen - 104 -
 - (2) Corpsgeist und „Fehlerkultur“ - 106 -
 - (3) Erfassung, Ahndung, Prävention - 106 -
 - (4) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt,

	sekundäre Viktimisierung.....	- 109 -
(5)	Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei.....	- 110 -
(6)	Racial Profiling	- 110 -
(7)	Aus- und Fortbildung.....	- 111 -
(8)	Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen	- 113 -
d)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 114 -
(1)	Normative Grundlegungen für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Diskriminierung	- 114 -
(2)	Einstellungen und Routinen	- 114 -
(3)	Lernen aus „NSU“-Komplex und Entwicklung einer Fehlerkultur	- 116 -
(4)	Erfassung, Ahndung, Prävention	- 116 -
(5)	Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt...-	118 -
(6)	Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei, sekundäre Viktimisierung	- 119 -
(7)	Racial Profiling	- 120 -
(8)	Aus- und Fortbildung.....	- 121 -
(9)	Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen	- 123 -
e)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf.....	- 123 -
(1)	Normative Grundlegungen für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Diskriminierung	- 124 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 124 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 124 -
(2)	Einstellungen und Routinen	- 124 -
(a)	Fragen an Anzuhörende	- 124 -
(3)	Lernen aus „NSU“-Komplex und Entwicklung einer Fehlerkultur	- 125 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 125 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 125 -
(4)	Erfassung, Ahndung, Prävention	- 126 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 126 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 126 -
(5)	Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung.....	- 127 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 127 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 128 -
(6)	Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei.....	- 128 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 128 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 129 -
(7)	Racial Profiling	- 129 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 129 -

(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 130 -
(8)	Aus- und Fortbildung.....	- 130 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 130 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 131 -
(9)	Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen	- 132 -
(a)	Fragen an das TMIK.....	- 132 -
(b)	Fragen an weitere Anzuhörende	- 132 -
3)	Justiz.....	- 133 -
a)	Vorbemerkungen.....	- 133 -
b)	Problembeschreibung	- 133 -
(1)	Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung.....	- 134 -
(2)	Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung	- 135 -
(3)	Personal/Aus- und Fortbildung	- 136 -
(4)	Strafverfolgung/Prozessrecht	- 136 -
c)	Sachstand	- 137 -
(1)	Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung.....	- 137 -
(2)	Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung	- 139 -
(3)	Personal/Aus- und Fortbildung	- 140 -
(4)	Strafverfolgung/Prozessrecht	- 141 -
d)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 142 -
(1)	Justizstatistik /Rechtsfolgenprüfung	- 142 -
(2)	Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung	- 142 -
(3)	Personal/Aus- und Fortbildung	- 142 -
(4)	Strafverfolgung /Prozessrecht	- 143 -
e)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf.....	- 143 -
(1)	Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung.....	- 143 -
(2)	Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung	- 143 -
(3)	Personal /Aus- und Fortbildung	- 144 -
4)	Öffentliche Verwaltung.....	- 145 -
a)	Vorbemerkung.....	- 145 -
b)	Problembeschreibung	- 146 -
c)	Sachstand	- 153 -
d)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 163 -
e)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf.....	- 166 -
5)	Weitere Handlungsfelder	- 168 -
a)	Unzureichende Datenbasis.....	- 168 -
b)	Aufarbeitung des deutschen Kolonialismus	- 170 -
c)	Medien und Öffentlicher Raum	- 170 -
(1)	Problembeschreibung	- 170 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 173 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 175 -

(4)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf	- 178 -
d)	Zivilgesellschaft.....	- 178 -
(1)	Problembeschreibung	- 178 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 179 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 181 -
e)	Arbeit und Wohnen	- 182 -
(1)	Problembeschreibung	- 182 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 185 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 186 -
(4)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf	- 187 -
f)	Gesundheit.....	- 187 -
(1)	Problembeschreibung	- 187 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 193 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 194 -
(4)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf	- 194 -
g)	Alter.....	- 195 -
(1)	Problembeschreibung	- 195 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 195 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 195 -
(4)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf	- 196 -
h)	Behinderung.....	- 197 -
(1)	Problembeschreibung	- 197 -
(2)	Sachstand/Praxisbeispiele.....	- 197 -
(3)	Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf.....	- 198 -
(4)	Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf	- 198 -
III. Weiteres Vorgehen der Enquetekommission		- 199 -
C. SONDERVOTEN		- 202 -
I. Sondervotum der CDU-Fraktion		- 202 -
II. Sondervotum AfD-Fraktion		- 286 -

Glossar

Begriff	Definition/ Erklärung	Quellnachweis
Agitation	publizistische Technik, weitgehend identisch mit dem Begriff Propaganda, meint die mündliche oder schriftliche Tätigkeit politischer Führungsgruppen bzw. der von ihnen beherrschten Massenkommunikationsmittel mit dem Ziel, unter den breiten Volksmassen bestimmte Ideen, Losungen, politische Anschauungen zu verbreiten, um durch Überzeugung und politische (Um-) Erziehung Kräfte für die Lösung wichtiger sozialer und politischer Aufgaben oder für die Niederwerfung politischer Gegner heranzubilden. [...]	Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.
Ambiguitätstoleranz	Die Fähigkeit, Mehrdeutigkeiten und widersprüchliche Verhaltenserwartungen in sozialer Interaktion auszuhalten und handlungspraktisch zu bewältigen. Zentrale Kompetenz zur Entwicklung und Behauptung von Ich-Identität und biografischer Kontinuität.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Asymmetrien	Eigenschaft einer → Relation <u>Symmetrie:</u> Gleichmaß, Ebenmaß; die gleichmäßige Anordnung von Werten [...] <u>gemeint ist hier:</u> die ungleiche Verteilung sozial oder	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011. Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.

	gesellschaftlich relevanter Ressourcen (bspw. Macht, Information, Wissen), die potentiell auch gleichverteilt (symmetrisch) sein könnten	
biologistische Positionen	Denkweise, die die Unterschiede zwischen Menschen als „natürlich“ – also von der Natur und der Biologie vorgegeben – darstellt. Damit verbunden ist die Vorstellung, dass diese Unterschiede richtig und unveränderbar sind („Das liegt eben in der Natur!“). Um diese Ansicht, mit der soziokulturelle Verhältnisse aus dem Blick geraten, zu beschreiben, wird der Begriff Biologismus verwendet.	Amadeu-Antonio-Stiftung; http://www.gender-und-rechtsextremismus.de/service/glossar/biologismus/
Corpsgeist	→ <u>Gruppengeist</u> : Bezeichnung für das Solidaritäts- und Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitglieder einer Gruppe. Der Gruppengeist äußert sich insbesondere darin, dass die Gruppe ihre Mitglieder gegen Angriffe und Kritik von Nicht-Mitgliedern abschirmt.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Curricula (Mehrzahl)	Bezeichnet einen Lehrplan oder ein Lehrprogramm, die sich an Lehrzielen orientieren die im Rahmen eines Lernprozesses oder Studiengangs erreicht werden sollen.	H.-E. Tenorth, R. Tippelt (Hrsg.), Lexikon Pädagogik, Weinheim: Beltz 2007, 137f.
Diskursverschiebung	→ <u>Diskurs</u> : allgemein das sukzessive, logische Fortschreiten von einem bestimmten Argument zu einem anderen durch begriffliches Denken. <u>gemeint ist hier</u> : eine sukzessive Veränderung der Art und Weise, wie eine Thematik gesellschaftlich/politisch verhandelt wird.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
disziplinär	wissenschaftliche Fachgebiete (Disziplinen) betreffend	

Diversifizierungsmaßnahmen	Maßnahmen, die auf eine Beförderung gesellschaftlicher Vielfalt zielen.	
Diversity-Management (engl.)	Managementkonzept, eine betriebliche Sozialtechnik zur Nutzung der Vielfältigkeit einer Gruppe von Beschäftigten mit unterschiedlichen individuellen Kompetenzprofilen als produktive Unternehmensressource. Das Konzept beruht dem Anspruch nach auf der Anerkennung von Vielfalt bzw. Unterschieden, die in einem empathischen Sinne inkludiert werden sollen.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Diversity-Strategien	Vorgehen zur Umsetzung von Maßnahmen, die auf eine Beförderung gesellschaftlicher Vielfalt zielen.	
Dunkelfelddaten	eine Kriminalität, die „offiziell“ unbekannt geblieben ist und deshalb weder in amtlichen Akten noch in amtlichen Statistiken auftaucht. [...] Die Differenz zwischen amtlich registrierten Straftaten und vermutlich begangenen Straftaten, die nicht offiziell gemeldet sind.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
einfachgesetzlich	durch Gesetze geregelt, nicht aber in der Verfassung verankert.	https://www.duden.de/rechtschreibung/einfachgesetzlich (abgerufen am 14.11.18, 15.00 Uhr)
einfachrechtlich	siehe einfachgesetzlich	
Empathie	→ <u>Einfühlung</u> : Bezeichnung für das Sich-Hineinversetzen in eine andere Person (oder die Identifikation mit ihr) zu dem Zweck, sie durch inneren Nachvollzug ihrer Verhaltensweisen zu verstehen. Einfühlung findet statt aufgrund des eigenen Verhaltens und der eigenen Erfahrungen mit anderen.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.

<p>Empowerment, empowern</p>	<p>Die (Selbst-) Befähigung gesellschaftlich benachteiligter Gruppen zu selbstbestimmten Handeln zwecks aktiver Teilnahme an Entscheidungsprozessen und Maßnahmen, die sie selbst betreffen, sowie gleichberechtigter Teilhabe an Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Das aus der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung stammende Konzept postuliert einerseits den Perspektivwechsel von marginalisierten und stigmatisierten Defiziten auf vorhandene Ressourcen, auf Stärken, Fähigkeiten und Potenziale von Individuen und Gruppen. Es fördert das Entdecken, das Bewusstwerden und die Entwicklung eigener Kräfte sowie das Vertrauen in sie. Es ist andererseits von sozialpolitischen Inhalten emanzipatorischen Charakters geprägt, die ihren Kern in der Überwindung sozialer Ungerechtigkeiten, Benachteiligungen und Ungleichheiten haben.</p>	<p>Dieter Nohlen, Rainer-Olaf Schulze (Hrsg.), Lexikon der Politikwissenschaft, Bd. 1, 4. Aktualisierte und ergänzte Auflage, München: C.H. Beck 2010, S. 200.</p>
<p>epistemische Gewalt</p>	<p>→ <u>Episteme</u>: [...] in einer gegebenen Kultur ist die Beziehung zwischen den wahrnehmbaren Dingen und dem, was über sie ausgesagt, d.h. gewusst werden kann, auf eine je spezifische Weise kodiert.</p> <p><u>gemeint sind hier</u>: gesellschaftliche Verhältnisse und Mechanismen, aufgrund derer Angehörige sozial marginalisierter Gruppen in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen nicht wahrgenommen werden.</p>	<p>Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.</p>
<p>Ethnozentrismus</p>	<p>Bezeichnung für die Tendenz, die Eigenschaften (Wertvorstellungen, Normen usw.) der eigenen Gruppe insbesondere der eigenen Volksgruppe, höher zu bewerten</p>	<p>Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur</p>

	als die Eigenschaften anderer Gruppen und als Bezugssystem für die Beurteilung der anderen Gruppe zu wählen, sodass die Mitglieder der eigenen Gruppe generell als hochwertig, die der fremden Gruppe als minderwertig angesehen werden. Die ideologisierte Form des Ethnozentrismus nationaler Gruppen wird als „Nationalismus“ bezeichnet.	Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Gender Check	<p>→ <u>Gender</u>: Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie. (z. B. im Hinblick auf seine Selbstwahrnehmung, sein Selbstwertgefühl oder sein Rollenverhalten)</p> <p><u>gemeint ist hier</u>: eine Checkliste zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf die Chancengleichheit verschiedener Personengruppen in Unternehmen/Verwaltungen</p>	Duden – Das Fremdwörterbuch, 9. Auflage, Mannheim: Dudenverlag 2009, S. 357, Spalte 3.
Hate Speech	Hassrede	
hegemonial	<p>→ <u>Hegemonie</u>: „Oberbefehl“, bestimmtes politisches oder soziales Verhältnis der Über- und Unterordnung, bei dem unter Beibehaltung formaler Gleichheit der Beteiligten einer von ihnen tatsächlich oder rechtlich eine höhere Stellung einnimmt. Von anderen Verhältnissen wie der Macht, der institutionalisierten Herrschaft u.ä. unterscheidet sich die Hegemonie durch ihre lockere, unspezifizierte und situationell an veränderte Lagen sich anpassende Form. Die Hegemonie kann allein auf faktischer Vormachtstellung beruhen, ohne dass ihr institutionelle oder rechtliche Regelungen entsprechen. Mitunter ist sie nur Ausdruck eines ideologischen Anspruchs, an dem sich gegenwärtige und zukünftige</p>	Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.

	<p>Kämpfe und Konkurrenzen um Einflussgewinnung orientieren. Hegemonie ausübende Staaten oder gesellschaftliche Gruppen verzichten in der Regel auf die völlige Unterwerfung der schwächeren Partner. Es gehört zum Begriffsinhalt von Hegemonie, dass die faktische Überlegenheit einer politischen oder sozialen Kraft gegenüber anderen nach außen hin verschleiert, abgeschwächt, verkleidet dargestellt wird, indem in (angeblich gleichberechtigten) Bündnisabsprachen gemeinsame Interessen und Probleme der Beziehungen gegenüber Außenstehenden herausgestrichen werden.</p>	
Hellfelddaten	<p>in der Kriminologie derjenige Teil strafbarer Handlungen, welcher den Instanzen sozialer Kontrolle bekannt geworden ist.</p>	<p>Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.</p>
Heterogenität	<p>soziale Verschiedenartigkeit, Bezeichnung für die soziale Komplexität, Vielgestaltigkeit und Differenzierung der sozialen Strukturen hochentwickelter Industriegesellschaften bzw. insbesondere der städtischen Regionen innerhalb dieser Gesellschaften. Demgegenüber ist soziale Homogenität (Gleichgestaltigkeit) ein Strukturmerkmal von vormodernen Gesellschaften und Entwicklungsländern.</p>	<p>Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.</p>
homogen	<p>→ <u>Homogenität</u>: Gleichartigkeit, Geschlossenheit, in der Soziologie. Strukturmerkmal von Gesellschaften mit gering entwickelter Arbeitsteilung, einfachen sozialen Beziehungsgefügen, unbedeutenden Interessengegensätzen und –</p>	<p>Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.</p>

	konflikten. In ethnischer Hinsicht bezeichnet Homogenität die Übereinstimmung einer Gesellschaft mit einer Ethnie.	
homogenisiert	siehe homogen	siehe homogen
ideologisch	→ <u>Ideologie</u> : System von Überzeugungen und Begriffen, das der Durchsetzung von Machtinteressen in der Gesellschaft dient und, um dieser Funktion zu genügen, die soziale Realität teilweise verzerrt wiedergibt. [...]	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
implementieren	→ <u>Implementation</u> : Bezeichnung für die Anwendung und Durchführung von politischen Programmen und staatlichen Gesetzen. [...]	Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.
Inklusion	die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen	
inklusionspolitisch	politische Maßnahmen betreffend, die auf Inklusion abzielen	
intendiert	→ <u>Folge</u> : Folgen bestimmter Handlungen können bewusst intendiert bzw. beabsichtigt und gewollt sein, aber auch nicht-intendiert. Intendierte Folgen sind durch Wert- und Sinnorientierungen, Zwecke und Ziele der handelnden Individuen und Kollektive erwünscht und beabsichtigt.	Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.
koloniale Kontinuitäten	Fortbestehen von Überresten der Deutschen Kolonialherrschaft.	Duden – Das Fremdwörterbuch, 8. Auflage, Mannheim: Dudenverlag 2005, S. 560, Spalte 2.
Kolonialismus	auf Erwerb, Erhaltung und Ausnutzung von Besitz und Herrschaft über auswärtige Gebiete gerichtete Einstellung und Aktivität von Interessengruppen und Staaten	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag

		für Sozialwissenschaften 2011.
Konstituierung	Bildung, Gründung	https://www.duden.de/rechtschreibung/Konstituierung (abgerufen am 19.11.18, 14.37 Uhr)
kulturalisieren	einseitige und statische Darstellung von „Kultur“ als identitäts- und handlungsprägend für Personengruppen	
Marginalisierung	<p>→ <u>marginal:</u> randständig, [...] Bezeichnung für die Situation von Individuen und (Unter-) Gruppen, die eine Position am Rande einer Gruppe, einer sozialen Klasse oder Schicht, einer Gesellschaft usw. innehaben. Ein marginales Individuum, [...] wird im Deutschen als Randpersönlichkeit oder Außenseiter, bisweilen auch als Randseiter bezeichnet, Marginalität selten auch als Randexistenz, Randständigkeit. Die Bezeichnung trifft besonders auf die Lage von Personen zu, die auf der Grenze zwischen zwei Gruppen oder Klassen stehen und weder in die eine noch in die andere voll integriert sind. Marginale Individuen leiden im Allgemeinen unter Normen- und Rollenkonflikten, Statusunsicherheit, Desorientierung und Diskriminierung. [...]</p> <p><u>gemeint ist hier:</u> das „an den Rand“ der Gesellschaft drängen von Bevölkerungsgruppen</p>	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Mentalität	bezeichnet Dispositionen des Denkens, Wahrnehmens und Verhaltens, die das Handeln und die Einstellungen in spezifischer Weise prägen: „Lebenshaltung, Gewohnheiten des Konsums und der sonstigen Lebensgestaltung, Freizeitverwendung, Lesegeschmack, Formen des Familienlebens und der Geselligkeit – tausend Einzelheiten des Alltagslebens bilden im Ensemble den Typ des Lebensduktus und dieser ist Ausdruck der Mentalität“.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.

	Mentalitäten können für Zeitphasen und Kulturen charakteristisch sein sowie für Soziallagen.	
Methodologie	Theorie der Methoden; deckt sich in der weiteren Auffassung des Begriffs mit Wissenschaftstheorie. Methodologie umfasst in einer engeren Auffassung nur die Analyse der wissenschaftlichen Methoden, besonders im Hinblick auf die wissenschaftlichen und theoretischen Ziele ihrer Anwendung.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Monitoring	Beobachtung, Kontrolle	https://www.duden.de/rechtschreibung/Monitoring (abgerufen am 19.11.18, 15.01 Uhr)
Normenscreening	→ <u>Screening</u> : Überprüfen <u>gemeint ist hier</u> : das Überprüfen von Rechtsvorschriften	https://www.duden.de/rechtschreibung/Screening (abgerufen am 19.11.18, 15.05 Uhr)
Novellierung	Überarbeitung, Verbesserung	https://www.duden.de/rechtschreibung/Novellierung (abgerufen am 19.11.18, 15.09 Uhr)
Obleute	Gesamtheit der Obfrauen und Obmänner (jemand, der die Interessen einer bestimmten Gruppen o. ä. vertritt).	https://www.duden.de/rechtschreibung/Obleute (abgerufen am 15.11.18, 13.52 Uhr)
Ombudsstelle	→ <u>Ombudsmann/-frau</u> : eine Person, die die Rechte der Bürger*innen gegenüber den Behörden wahrnimmt <u>gemeint ist hier</u> : eine neutrale/ unabhängige Schiedsstelle	https://www.duden.de/suchen/dudenonline/Ombudsmann (abgerufen am 19.11.18, 20.25 Uhr)
Ostdeutsche Deprivation	→ <u>Deprivation</u> : Gefühl der Beeinträchtigung, des Entzugs oder der Schlechterstellung.	Duden – Das Fremdwörterbuch, 9. Auflage, Mannheim: Dudenverlag 2009, S. 218, Spalte 2.

<p>Otheringprozess</p>	<p>→ <u>othering (engl.):</u> wörtlich: das Ver-ändern, also eine Wortschöpfung, um das Anders-Machen im Sinne eine Ausschließens und Fremdmachens hervorzuheben. [...] In den Gegensatzpaaren normal-vs.-anders bzw. wir-sie („die da“) gibt es die eine Seite, auf der jemand soziokulturell „richtig“ ist, wohingegen die andere Seite „falsch“ ist, weil sie normative Defekte an sich trägt. Othering wird mit negativer Tendenz betrieben, das ausschließende Merkmal brandmarkt in essenzialistischer Weise. Zugleich erhält das „Normale“ durch das „Andere“ erst seine Gestalt [...]. Eine Menschenkategorie, welche die Anforderungen der gesellschaftlich-moralischen Mehrheit nicht erfüllt, wird an den sozialen Rand geschoben und schleichend enthumanisiert. Othering ist ein Prozess, der in mehreren Phasen abläuft. Am Anfang steht die Definition und Bewertung von Merkmalen, die ein Individuum oder eine Handlungsweise dem Anderssein zuschlagen. [...]</p>	<p>Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.</p>
<p>Pluralität</p>	<p>Vielfältigkeit</p>	
<p>Privilegierung</p>	<p>→ <u>Privileg:</u> Vorrecht, Ausnahmebestimmung oder Sonderrecht, das bestimmte Personen oder Personenkategorien einer Gesellschaft begünstigt, indem es ihnen bevorzugt besonders begehrte Positionen, Güter, Rechte und Lebenschancen zuteilt. Privilegien können ein Äquivalent für erbrachte Leistungen oder das Ergebnis vorausgegangener Kämpfe um Herrschaft sein. In jedem Falle schaffen sie in den betreffenden Gesellschaftsordnungen ein mehr oder weniger ausdifferenziertes Gefüge sozialer Abhängigkeitsverhältnisse und</p>	<p>Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner 1994.</p>

	widersprechen darum den Grundwerten der modernen westlichen Gesellschaft.	
Quotierung	Regelung	
Racial Profiling	<p>→ <u>Profiling</u>: Psychologisches Profil einer Persönlichkeit aus vielen Einzeldaten</p> <p><u>gemeint ist hier</u>: Personenkontrollen der Polizei aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe etc.</p>	Duden – Das Fremdwörterbuch, 9. Auflage, Mannheim: Dudenverlag, 2009, S. 845, Spalte 2.
rassialisieren	Das „Schaffen“ einer „Rasse“ durch das Kategorisieren von Merkmalen.	
rassifizierte Gruppen	siehe rassialisieren	
reproduzieren	einen Zustand aufrechterhalten/ wiederherstellen	
Resilienz	Widerstandskraft	
Ressentiments	auf Vorurteilen, einem Gefühl der Unterlegenheit, Neid o. Ä. beruhende gefühlsmäßige, oft unbewusste Abneigung	https://www.duden.de/rechtschreibung/Ressentiment (abgerufen am 28.11.18, 16.38 Uhr)
Sanktionierung	<p>→ <u>Sanktion</u>: die gesellschaftliche Reaktion sowohl auf normgemäßes als auch auf abweichendes Verhalten. Für die Erfüllung einer Norm werden Vorteile gewährt, für die Verletzung werden Nachteile [...] verhängt. Insbesondere werden Normabweichungen negativ sanktioniert. Auf diese Weise soll demonstriert werden, dass das abweichende Verhalten nicht hingenommen wird. Zugleich wirkt eine derartige Reaktion als Geltungsverstärkung der übertretenden Norm. [...]</p>	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Segregation	zumeist räumliche Aufteilung von Individuen nach Hautfarbe,	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann,

	Konfession, Geschlecht, Status und anderen Merkmalen, die sich in der Art der Zugangsmöglichkeiten zu Wohnbezirken, Schulen, Kirchen, Klubs, öffentlichen Einrichtungen niederschlägt. Segregation führt zu erzwungener (etwa im Fall diskriminierter Bevölkerungsteile) oder freiwilliger Kontaktvermeidung zwischen den verschiedenen Gruppierungen. Die Segregation kann sich durch Normierung oder über individuelle Präferenzen und Wahlakte vollziehen.	Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
Selbstidentifikation	Selbstzuordnung zu einer sozialen Kategorie/ Gruppe	
Selbstreflexion	→ <u>Reflexion</u> : ursprünglich philosophischer Begriff für die Zuwendung des Geistes, des Denkens zu sich selbst. Heute ist Reflexion in den Sozialwissenschaften meist gebräuchlich im Sinne von kritischer Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenlage bzw. die eigene soziale Erfahrung.	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.
situiertes Wissen	Wissen, das nur in Abhängigkeit einer gesellschaftlichen Position und den damit verbundenen sozialen Erfahrungen besteht	
supranational	überstaatlich	https://www.duden.de/rechtschreibung/supranational (abgerufen am 28.11.18, 16.42 Uhr)
systemimmanent	einem System innewohnend, in den Rahmen eines Systems gehörend	Duden – Das Fremdwörterbuch, 9. Auflage, Mannheim: Dudenverlag 2009, S. 1016, Spalte 1.
Validität	Gültigkeit von operationalisierten Begriffen, Messoperationen (z.B. Tests) und Experimenten. Die Validität hängt davon ab, inwieweit erhobene Daten bzw. in Tests und Experimenten ermittelte Messwerte tatsächlich das beschreiben, was	Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer, Hanns Wienold (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: VS Verlag

	man unter dem Begriff, dem Sachverhalt, der zu testenden Eigenschaft usw. versteht, über die Daten und Messwerte gewonnen wurden.	für Sozialwissenschaften 2011. .
Viktimisierung	Prozess, in dem eine Person zum Opfer gemacht wird (bspw. durch eine kriminelle Handlung) oder einer Personengruppe ein Opferstatus zugeschrieben wird	

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
ADNB	Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, auch: Deklaration der Menschenrechte oder UN-Menschenrechtscharta
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union
AG Kripo	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Landeskriminalämter mit dem Bundeskriminalamt
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAO ZESAR	Besondere Aufbauorganisation „Zentrale Ermittlungen und. Strukturaufklärung – Rechts“
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGG	Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz)
BGleig	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)
BKA	Bundeskriminalamt
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
bspw.	beispielsweise
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
bzw.	beziehungsweise
CEDAW	Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, auch: UN-Frauenrechtskonvention
CERD	Committee on the Elimination of Racial Discrimination (Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung)
CRC	Übereinkommen über die Rechte des Kindes, auch: UN-Kinderrechtskonvention
CRPD	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, auch: UN-Behindertenrechtskonvention
DHPOL	Deutsche Hochschule der Polizei
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
DIPOL	
e.V.	eingetragener Verein
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz)
EK 6/1	Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und

Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“

EKR	Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
EMRK	Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, auch: Europäischen Menschenrechtskonvention
ESF	Europäischer Sozialfonds
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
ezra	Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen
FHPol	Fachhochschule der Polizei
FSU Jena	Friedrich-Schiller-Universität Jena
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GFAW	Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GleichstG TH	Thüringer Gleichstellungsgesetz
GMF	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union, auch: EU-Grundrechtecharta
HfÖ	Hochschule für Öffentliche Verwaltung
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
ICCPR	Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, auch: UN-Zivilpakt
ICERD	Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, auch: UN-Rassendiskriminierungskonvention
IDB	Institut für diskriminierungsfreie Bildung
IDZ	Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
inkl.	inklusive
insb.	insbesondere
KiTa	Kindertagesstätte
KJM	Kommission für Jugendmedienschutz
KMK	Kultusministerkonferenz
KomRex	Kompetenzzentrum Rechtsextremismus
KOP	Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt
LADG	Landesantidiskriminierungsgesetz
LADS	Landesantidiskriminierungsstelle
LBSTTIQ*	Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell, Transgender, Intersexuell und Queer

LKA	Landeskriminalamt
LPD	Landespolizeidirektion
LpB	Landeszentrale für politische Bildung
Mobit	Mobile Beratung in Thüringen
NDB	Nachrichtendienst des Bundes der Schweiz
NGO	Non-governmental organization (Nichtregierungsorganisation)
NRW	Nordrhein-Westfalen
NS-Herrschaft	Herrschaft des Nationalsozialismus
NS-Verbrechen	Verbrechen des Nationalsozialismus
NS-Verharmlosung	Verharmlosung des Nationalsozialismus
NSU	„Nationalsozialistischer Untergrund“
ODIHR	Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
PA	Polizeiakademie
PISA-Studien	internationale Schulleistungsuntersuchungen
PMK	Politisch motivierte Kriminalität
PUA BT 17/2	Parlamentarischer Untersuchungsausschuss des Deutschen Bundestags „2. Untersuchungsausschuss nach Artikel 44 des Grundgesetzes der 17. Wahlperiode“
REX-Statistik	
RiStBV	Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
RStV	Staatsvertrag für Rundfunk und Telemedien (Rundfunkstaatsvertrag)
S.	Seite
SGB I	Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) - Allgemeiner Teil
SGB IV	Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
Thillm	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
ThürBG	Thüringer Beamtengesetz
ThürGastG	Thüringer Gaststättengesetz
ThürGIG	Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen ThürGIG
ThürGleichG	Thüringer Gleichstellungsgesetz
ThürGUSVO	Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung
ThürHG	Thüringer Hochschulgesetz
ThürKO	Thüringer Gemeinde- und Landkreisordnung (Thüringer

	Kommunalordnung)
ThürPersVG	Thüringer Personalvertretungsgesetz
ThürSchulG	Thüringer Schulgesetz
ThürVerf	Thüringer Verfassung
TLM	Thüringer Landesmedienanstalt
TMASGFF	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
TMBJS	Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
TMIK	Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
TMMJV	Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz
TMWWDG	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
TSK	Thüringer Staatskanzlei
u.a.	unter anderem/n
u.ä.	und ähnliche
UNICEF	United Nations International Children's Fund
Untersuchungsausschuss 5/1	Untersuchungsausschuss –„Mögliches Fehlverhalten der Thüringer Sicherheits- und Justizbehörden, einschließlich der zuständigen Ministerien unter Einschluss der politischen Leitungen, sowie der mit den Sicherheitsbehörden zusammenarbeitenden Personen (so genannte menschliche Quellen) im Zusammenhang mit Aktivitäten rechtsextremer Strukturen, insbesondere des ‚Nationalsozialistischen Untergrunds‘ (NSU) und des ‚Thüringer Heimatschutzes‘ (THS) und seiner Mitglieder sowie mögliche Fehler der Thüringer Sicherheits- und Justizbehörden bei der Aufklärung und Verfolgung der dem NSU und ihm verbundener Netzwerke zugerechneten Straftaten“-, auch: UA 5/1
UN-Zivilpakt	Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, auch IPbpR
u.U.	unter Umständen
u.v.m.	und vieles mehr
v.a.	vor allem
Vgl.	Vergleiche
vs.	Versus
VStGB	Völkerstrafgesetzbuch
z.B.	zum Beispiel
ZStV	Zentrales Staatsanwaltschaftliches Verfahrensregister
z.T.	zum Teil
zvgl.	zu vergleichende

A. Formale Grundlagen

I. Einsetzung und Arbeitsauftrag

In der 5. Wahlperiode tagte der Untersuchungsausschuss des Thüringer Landtages mit der Kurzbezeichnung „Rechtsterrorismus und Behördenhandeln“ – im Mittelpunkt stand die rassistische Mordserie des Nationalsozialistischen Untergrund (NSU). Der Untersuchungsausschuss legte am 16. Juli 2014 seinen Abschlussbericht¹ vor. Eine der Empfehlungen des Untersuchungsausschusses war es, eine Enquetekommission einzurichten.²

Der Thüringer Landtag beriet daher die Einsetzung der Enquetekommission „Auseinandersetzung mit Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Thüringen“, auf Antrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN³ in der 6. Wahlperiode in seiner 70. Sitzung am 09. Dezember 2016. Die Fraktion der CDU reichte einen Alternativantrag⁴ ein – zur Einrichtung einer Enquetekommission „Auseinandersetzung mit Diskriminierungen durch Rassismus, politischen und religiösen Extremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Thüringen“. Die Fraktion der AfD reichte einen Entschließungsantrag „Keine Bekämpfung bürgerlicher Meinungen unter dem Vorwand der Rassismusbekämpfung“⁵ ein. Die Plenardebatte zur Begründung der Anträge wurde unterbrochen. Nach Vorlage einer Neufassung des Antrags der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN⁶ wurde der Tagesordnungspunkt durch einen mehrheitlichen Beschluss vertagt – auf die Plenarsitzung im Januar 2017.

In seiner 73. Sitzung am 26. Januar 2017 fasste der Thüringer Landtag den Beschluss, die Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche

¹ Vgl. Drucksache 5/8080.

² Vgl. Drucksache 5/8080, S. 1630.

³ Vgl. Drucksache 6/3108.

⁴ Vgl. Drucksache 6/3195.

⁵ Vgl. Drucksache 6/3193.

⁶ Vgl. Drucksache 6/3108 - NF -.

Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ einzusetzen. Grundlage des Beschlusses war der Antrag der Fraktionen der CDU, DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN⁷, gemäß Artikel 63 der Verfassung des Freistaats Thüringen und § 84 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags.⁸ Der Entschließungsantrag der Fraktion der AfD⁹ wurde abgelehnt.

Die Fraktionen von CDU, DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben die Einsetzung der Enquetekommission wie folgt begründet¹⁰:

Die Mitglieder des Untersuchungsausschusses 5/1 „Rechtsterrorismus und Behördenhandeln“ empfahlen gemeinsam, eine Enquete-Kommission „Rassismus“ einzusetzen, die „Maßstäbe setzen und beispielsweise Vorschläge für die öffentlichen Auseinandersetzungen mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entwickeln“ soll. Der Landtag greift diese Empfehlung in erweiterter Form auf. Rassismus ist eine wesentliche Quelle der Diskriminierung von Menschen und gegen sie gerichteter Gewalt. Er ist jedoch nicht die ausschließliche Quelle menschenfeindlicher Einstellungen und Handlungen. Diese drücken sich auch in politischen und religiösen Einstellungen aus und führen zu Diskriminierungen, gegen die der Verfassungsgeber in Artikel 2 Abs. 3 der Verfassung des Freistaats Thüringen eine deutliche Schranke errichtet hat. Die Enquete-Kommission soll, an die Empfehlung des Untersuchungsausschusses 5/1 des Thüringer Landtags anknüpfend, Ursachen und Auswirkungen solcher Einstellungen und Handlungen für das gesellschaftliche Zusammenleben und der freiheitlichen Demokratie untersuchen und Vorschläge zur zivilgesellschaftlichen und institutionellen Auseinandersetzung mit ihnen erarbeiten.

Im Einsetzungsbeschluss erhielt die Enquetekommission folgenden Arbeitsauftrag:

„1. Erscheinungsformen und Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, unter anderem aufgrund politischer und religiöser Einstellungen, zu untersuchen und darzustellen, die zu

⁷ Vgl. Drucksache 6/3108 -2.NF-.

⁸ Siehe Drucksache 6/3374.

⁹ Vgl. Drucksache 6/3193.

¹⁰ Siehe Drucksache 6/3108 -2. NF-, S. 2f.

Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Stellung, Sprache, politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen, Geschlecht oder sexueller Orientierung in Thüringen führen und sich in menschenunwürdiger Weise auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die Funktionsweise der freiheitlichen Demokratie auswirken; dabei sind Erkenntnisse und Ergebnisse bereits vorliegender Studien zu berücksichtigen;

2. Ursachen für das Entstehen und die Qualität sowie für die Quantität der Verbreitung der entsprechenden Einstellungen in Thüringen zu identifizieren und
3. darauf aufbauend und unter Berücksichtigung bereits bestehender Handlungsansätze Handlungsempfehlungen für die Umsetzung zivilgesellschaftlicher und institutioneller Konzepte zur Zurückdrängung von Diskriminierungen, die in entsprechenden Einstellungen wurzeln, zu entwickeln.“¹¹

Der Landtag bestimmte in seinem Einsetzungsbeschluss¹² vom 26. Januar 2017: Die Enquetekommission legt „bis zum 1. Quartal 2018“ einen Zwischenbericht vor¹³. Der Bericht soll den aktuellen Arbeitsstand umfassen sowie eine Information über die weitere Vorgehensweise.

II. Konkretisierung des Arbeitsauftrags und Festlegung des Arbeitsprogramms

In der 3. Sitzung am 12. September 2017 berieten die Kommissionsmitglieder das Arbeitsprogramm¹⁴ – im Mittelpunkt stand insbesondere die weitere inhaltliche und organisatorische Schwerpunktsetzung der Enquetekommission. Die Mitglieder verständigten sich auf drei Phasen: Informationsgewinnung (Phase I), Informationsverarbeitung (Phase II) und Systematisierung der Ergebnisse (Phase III).

¹¹ Siehe Drucksache 6/3374, S. 1.

¹² Vgl. Drucksache 6/3374.

¹³ Der Thüringer Landtag beschloss in Drucksache 6/5704 am 23. Mai 2018 mit großer Mehrheit eine Abänderung des Landtagsbeschlusses in Drucksache 6/3374 vom 26. Januar 2017. Danach legt die Enquetekommission den Zwischenbericht zum Ende des II. Quartal 2018 vor.

¹⁴ Siehe Vorlage 6/2952.

Für die **Informationsgewinnung** (Phase I) setzten die Kommissionsmitglieder fünf Anhörungen/Berichterstattungen an. Angehört werden sollten Auskunftspersonen zu folgenden Themen:

„1. [...] Ursachen, Formen und Folgen der Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (u.a. aufgrund politischer und religiöser Einstellungen), dargestellt durch die sachverständigen Mitglieder der Enquetekommission, [...] deren Methodologie [...] und [...] die Benennung von ersten Vorschlägen für:

- Multiplikatoren und Experten aus Vereinen, Institutionen und Projekten
- die Festlegung der anzuhörenden Betroffenenengruppen,
- Strategien anderer Bundesländer, des Bundes und der EU und
- für mögliche Ministerien und Behörden [...]“ (A1)

„2. eine Analyse der politischen Entwicklung und Kultur in Thüringen anhand vorliegender wissenschaftlicher Untersuchungen unter Einbeziehung der Länder- und NGO-Berichte zur Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen Deutschlands zu Antirassismus und Diskriminierung der internationalen Antirassismuskommissionen [...]“ (A2)

„3. Diskriminierungserfahrungen durch die Anhörung von Diskriminierung Betroffener, MultiplikatorInnen und ExpertInnen [...]“ (A3)

„4. [...] Situationsanalyse [...] und Strategien gegen Rassismus der verschiedenen Thüringer Ministerien und Behörden [...]“ (A4)

„5. Strategien anderer Bundesländer, des Bundes und der EU [...]“ (A5)

Die Kommissionsmitglieder verabredeten im Bereich **Informationsverarbeitung** (Phase II): „In Auswertung der gewonnenen Informationen [...] soll eine Strukturierung der weiteren Arbeitsphasen vorgenommen werden (Beginn Phase II;

Informationsverarbeitung). Diese sollen dazu dienen, die gewonnenen Informationen zu verarbeiten und konkrete Handlungsfelder zu identifizieren.“¹⁵

Die Kommissionsmitglieder beschlossen im Bereich **Systematisierung der Ergebnisse** (Phase III): „Im Anschluss daran (Phase III) soll eine Systematisierung der Ergebnisse vorgenommen werden. Daraus werden Gegenstrategien und Maßnahmen zur Eindämmung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung abgeleitet. Diese wiederum finden ihren Niederschlag in konkreten Handlungsempfehlungen und bilden mit den Ergebnissen der anderen Phasen den Abschlussbericht der Enquetekommission.“¹⁶

III. Die Zusammensetzung der Kommission

1) Konstituierung der Kommission und Wahl des Vorsitzenden sowie der stellvertretenden Vorsitzenden

Die konstituierende Sitzung der Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie deren Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ fand am 27. Juni 2017 statt. Der Präsident des Thüringer Landtags, Christian Carius, leitete die Sitzung. Die Fraktion der CDU war vorschlagsberechtigt für die Wahl des Vorsitzenden – entsprechend § 71 Abs. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Landtags. Die Kommissionsmitglieder wählten Herr Abgeordneten Tischner von der Fraktion der CDU zum Kommissionsvorsitzenden. Frau Abgeordnete Diana Lehmann von der Fraktion der SPD wurde als stellvertretende Kommissionsvorsitzende gewählt – gemäß § 71 Abs. 2 in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung des Landtags.

¹⁵ Siehe Vorlage 6/2952, S. 3.

¹⁶ Siehe Vorlage 6/2952, S. 3.

2) Die parlamentarischen Mitglieder der Kommission

Der Einsetzungsbeschluss¹⁷ sieht zur Besetzung der parlamentarischen Mitglieder in Ziffer III vor:

„Die Enquete-Kommission besteht in Abweichung von der Geschäftsordnung (§ 84 Abs. 3 in Verbindung mit § 9 Abs. 2 und § 120 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags) aus neun Mitgliedern des Landtags, die sich auf die Fraktionen wie folgt verteilen:

Fraktion der CDU drei Mitglieder,
Fraktion DIE LINKE drei Mitglieder,
Fraktion der SPD ein Mitglied,
Fraktion der AfD ein Mitglied und
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein Mitglied.

[...] Für die Benennung der jeweiligen Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten in Abweichung von der Geschäftsordnung (§ 84 Abs. 3 in Verbindung mit § 120 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags) die Nummern 1 und 2 entsprechend. [...]“¹⁸

Die Fraktion der AfD nahm im Oktober 2017 personelle Umbesetzungen vor. Anstelle des Kommissionsmitgliedes Herrn Abgeordneten Björn Höcke benannte die Fraktion Frau Abgeordnete Corinna Herold. Anstelle des bisherigen stellvertretenden Kommissionsmitgliedes Herrn Abgeordneten Stephan Brandner benannte die Fraktion Herrn Abgeordneten Stefan Möller.¹⁹

Die Enquetekommission bestand demnach aus folgenden Mitgliedern:²⁰

Fraktion	Kommissionsmitglied	Stellvertreter/-in
CDU	Lieberknecht, Christine	Herrgott, Christian
CDU	Tischner, Christian	Gruhner, Stefan

¹⁷ Siehe Drucksache 6/3374, S. 1.

¹⁸ Siehe III Nummer 1 und Nummer 3 Satz 1 des Einsetzungsbeschlusses in Drucksache 6/3374.

¹⁹ Vgl. Drucksache 6/4691.

²⁰ Siehe zur Benennung der Mitglieder auch die Drucksachen 6/4436, 6/4691 sowie 6/5568.

CDU	Wirkner, Herbert	Voigt, Prof. Dr. Mario
DIE LINKE	Berninger, Sabine	Dittes, Steffen
DIE LINKE	König-Preuss, Katharina	Leukefeld, Ina
DIE LINKE	Schaft, Christian	Stange, Karola
SPD	Lehmann, Diana	Pelke, Birgit
AfD	Herold, Corinna	Möller, Stefan
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN	Henfling, Madeleine	Rothe-Beinlich, Astrid

§ 84 Abs. 4 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags sieht vor: Die Stellvertreter*innen können an den Sitzungen als Zuhörende teilnehmen. Ist ein Mitglied abwesend, haben die stellvertretenden Mitglieder Rede-, Beratungs- und Stimmrecht.

3) Die sachverständigen Mitglieder der Kommission

Im Einsetzungsbeschluss²¹ heißt es weiter in Ziffer III: „Ferner gehören der Enquete-Kommission neun sachverständige Mitglieder an, die von den Fraktionen in Abweichung von der Geschäftsordnung (§ 84 Abs. 3 Satz 2 und 3 in Verbindung mit § 120 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags) wie folgt benannt werden:

Fraktion der CDU drei Mitglieder,
Fraktion DIE LINKE drei Mitglieder,
Fraktion der SPD ein Mitglied,
Fraktion der AfD ein Mitglied und
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein Mitglied.

²¹ Siehe Drucksache 6/3374, S. 2.

[...] Die Benennung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der sachverständigen Mitglieder nach Nummer 2 erfolgt zudem im Einvernehmen mit dem zu vertretenden sachverständigen Mitglied.²²

Herr Prof. Dr. Ernst-Dieter Lantermann war bis August 2017 stellvertretender Sachverständiger für das sachverständige Kommissionsmitglied Herr Prof. Dr. Carl Deichmann. Nach seinem Ausscheiden wurde im September 2017 Herr Prof. Dr. Andreas Beelmann als stellvertretendes Kommissionsmitglied benannt. Herr Dr. Frank Lisson war bis September 2017 stellvertretender Sachverständiger für das sachverständige Kommissionsmitglied Herr Dr. Marc Jongen, MdB²³. Ab September 2017 war Herr Dr. Erik Lehnert stellvertretender Sachverständiger; er wurde ab November 2017 als sachverständiges Kommissionsmitglied benannt. Der bisherige Sachverständige Dr. Marc Jongen, MdB, wurde im November 2017 als stellvertretender Sachverständiger für Herrn Dr. Erik Lehnert benannt.²⁴

Im März 2018 wurde für das sachverständige Kommissionsmitglied Frau Ayşe Güleç die Stellvertreterin Frau Ceren Türkmen benannt sowie für das sachverständige Kommissionsmitglied Herrn Koray Yılmaz-Günay die Stellvertreterin Frau Dr. Noa Kerstin Ha.

Nach diesen personellen Veränderungen setzte sich die Enquetekommission aus folgenden sachverständigen Kommissionsmitgliedern zusammen:²⁵

- Herr Dr. Marwan Abou-Taam
(Islam- und Politikwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Landeskriminalamtes Rheinland-Pfalz)

Stellvertreterin: Frau Dr. Isabelle-Christine Panreck

(Politikwissenschaftlerin, Postdoktorandin und Lehrbeauftragte an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster am Institut für Politikwissenschaft)

- Herr Joshua Kwesi Aikins

²² Siehe III Nummer 2 und Nummer 3 Satz 2 des Einsetzungsbeschlusses in Drucksache 6/3374.

²³ Herr Dr. Marc Jongen wurde im Zuge der Wahl zum 19. Deutschen Bundestag vom 24. September 2017 Mitglied des Deutschen Bundestages.

²⁴ Siehe Drucksache 6/4755.

²⁵ Siehe zur Benennung der Mitglieder auch die Drucksachen 6/4436, 6/4755 sowie 6/5568.

(Politikwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachgruppe Politikwissenschaft an der Universität Kassel)

- Frau Prof. Dr. Iman Attia
(Alice Salomon Hochschule Berlin)

Stellvertreter: Herr Ozan Keskinliç
(Lehrbeauftragter und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Alice Salomon Hochschule Berlin)

- Prof. Dr. Carl Deichmann
(emeritierter Universitätsprofessor, bis 2011 Inhaber des Lehrstuhls für Didaktik der Politik an der Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Stellvertreter: Prof. Dr. Andreas Beelmann
(Leiter der Abteilung für Forschungssynthese, Intervention und Evaluation am Institut für Psychologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Direktor des Zentrums für Rechtsextremistenforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (KomRex))

- Frau Ayşe Güleç
(Pädagogin, Kulturarbeiterin, Initiative 6. April)

Stellvertreterin: Frau Ceren Türkmen
(wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Justus Liebig Universität Gießen)

- Herr Dr. Erik Lehnert
(Historiker und Philosoph)

Stellvertreter: Herr Dr. Marc Jongen, MdB
(Politiker und Philosoph)

- Jun.-Prof. Dr. Tom Mannewitz

(Inhaber der Juniorprofessur Politikwissenschaftliche Forschungsmethoden an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz)

- Frau Dr. Britta Schellenberg
(Senior Researcher und Projektleiterin am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft (GSI) der Ludwig-Maximilians-Universität München)

Stellvertreterin: Frau Dr. des. Franziska Schmidtke
(wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Friedrich-Schiller-Universität Jena)

- Herr Koray Yilmaz-Günay
(Vorstandsmitglied im Migrationsrat Berlin e.V.)

Stellvertreterin: Frau Dr. Noa Kerstin Ha
(Wissenschaftlerin und Nachwuchsforschungsgruppenleiterin am Zentrum für Integrationsstudien an der Technischen Universität Dresden)

§ 84 Abs. 4 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags sieht vor: Die Stellvertreter*innen können an den Sitzungen als Zuhörer*innen teilnehmen. Ist ein Mitglied abwesend, haben die stellvertretenden Mitglieder Rede-, Beratungs- und Stimmrecht.

4) Begleitung der Kommissionsarbeit

a) Landtagsverwaltung

Die Landtagsverwaltung unterstützte die Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ organisatorisch mit einem Kommissionssekretariat. Die Leitung übernahm ein Referatsleiter. Zum Kommissionssekretariat gehörten eine wissenschaftliche Referentin, eine Sachbearbeiterin sowie ein Protokollant.

b) Fraktionen

Darüber hinaus begleiteten Mitarbeiter*innen der Fraktionen die Tätigkeiten der parlamentarischen und sachverständigen Kommissionsmitglieder.

IV. Beratungsverlauf

Bis zum 10. April 2018 haben folgende zehn Sitzungen stattgefunden:

Sitzungen	Inhaltliche Schwerpunkte
1. Sitzung: 27.06.2017	<ul style="list-style-type: none">• Konstituierung der Enquetekommission• Beschluss über Sachverständigen-Anhörung
2. Sitzung: 15.08.2017	<ul style="list-style-type: none">• Stellungnahmen der sachverständigen Mitglieder der Kommission zum Themenbereich A1• Beratung des Arbeitsprogramms und Schwerpunktsetzung der Enquetekommission
3. Sitzung: 12.09.2017	<ul style="list-style-type: none">• Stellungnahmen der sachverständigen Mitglieder der Kommission zum Themenbereich A1• Beratung des Arbeitsprogramms und der Schwerpunktsetzung der Enquetekommission• Beschluss eines mündlichen Anhörungsverfahrens zum Themenbereich A2 in der 4. Sitzung
4. Sitzung: 17.10.2017	<ul style="list-style-type: none">• Anhörung zum Themenbereich A2• Beschluss eines mündlichen Anhörungs- und Auskunftsverfahrens zum Themenbereich A3
5. Sitzung: 22.11.2017	<ul style="list-style-type: none">• Fortsetzung Stellungnahmen der sachverständigen Mitglieder der Kommission zum Themenbereich A1• Anhörung zum Themenbereich A2• Beschluss eines mündlichen

	Anhörungsverfahrens zum Themenbereich A4
6. Sitzung: 19.12.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Anhörung zum Themenbereich A3
7. Sitzung: 09.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und mehrheitliche Beschlussfassung zu den Begriffsbestimmungen von „Rassismus“ und „Diskriminierung“ (VL 6/3522) • Anhörung zum Themenbereich A3
8. Sitzung: 30.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Anhörung zum Themenbereich A3 • Beschluss mündliches sowie schriftliches Anhörungsverfahren zum Themenbereich A5 • Gliederung des Zwischenberichts beschlossen (VL 6/3577)
9. Sitzung: 06.03.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Auskunfts- und Anhörungsverfahren zum Themenbereich A4 • Abweichung von Terminfestlegung zur Erstellung des Zwischenberichts sowie Bildung von Arbeitsgruppen beschlossen (VL 6/3680)
10. Sitzung: 23.03.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Aufhebung der außerplanmäßigen Sitzung
11. Sitzung: 10.04.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Anhörungsverfahren zum Themenbereich A5 • Beschlussfassung über weitere Arbeitsgruppentreffen

1) Einsetzung von Obleuten

Bereits in der Sitzung vom 27. Juni 2017 regten die Kommissionsmitglieder an: Sachverhalte, die sich mit organisatorischen oder konzeptionellen Fragen beschäftigen, können im Rahmen von Treffen der Obleute der Fraktionen vorbereitet werden.

Folgende Abgeordnete vertraten die Fraktionen im Rahmen der Treffen der Obleute:

Fraktion	Vertreter/-in
CDU	Frau Abg. Christine Lieberknecht
DIE LINKE	Frau Abg. Sabine Berninger
SPD	Frau Abg. Diana Lehmann
AfD	Frau Abg. Corinna Herold
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Frau Abg. Madeleine Henfling

Die Obleute der Enquetekommission kamen bis zur Abgabe des Zwischenberichts 8 Mal zusammen.

2) Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Erstellung des Zwischenberichts

Die Mitglieder der Enquetekommission beschlossen in ihrer 9. Sitzung am 6. März 2018 mehrheitlich, Arbeitsgruppen einzusetzen, um den Zwischenbericht zu erstellen. Zu den Themen zählten „Bildung“, „Polizei und Justiz“, „Öffentliche Verwaltung“ und „Weitere Handlungsfelder“. Die Mitglieder legten dabei nur fest: „Die Arbeitsgruppen setzen sich aus den sachverständigen Mitgliedern der Fraktionen zusammen.“²⁶ Im Nachgang der Sitzungen benannten die Fraktionen der CDU, DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sachverständige Mitglieder sowie deren Stellvertreter*innen – die Fraktion der AfD nicht. Die Arbeitsgruppen nahmen ihre Arbeit am 23. März 2018 auf. Die Arbeitsgruppen bestanden aus drei bis fünf sachverständigen Mitgliedern.

Es bildeten sich 4 Arbeitsgruppen, die 4 Mal tagten, und zwar am:

- 23. März 2018
- 8. April 2018
- 29. Mai 2018
- 5. Juni 2018

²⁶ Siehe Vorlage 6/3680, Ziffer 2.

Mitglieder der **Arbeitsgruppe „Bildung“** waren die Sachverständigen Frau Prof. Dr. Iman Attia, Frau Dr. Britta Schellenberg sowie Frau Dr. des. Franziska Schmidtke.

Die **Arbeitsgruppe „Polizei und Justiz“** bestand aus den Sachverständigen Herr Dr. Marwan Abou-Taam, Frau Dr. Britta Schellenberg sowie Herr Joshua Kwesi Aikins.

Die **Arbeitsgruppe „Öffentliche Verwaltung“** bestand aus den Sachverständigen Herr Jun.-Prof. Dr. Tom Mannewitz, Frau Ayşe Güleç, Herr Koray Yılmaz-Günay, Herr Joshua Kwesi Aikins sowie Frau Dr. Isabelle-Christine Panreck.

Die Sachverständigen Frau Ayşe Güleç, Herr Prof. Dr. Beelmann sowie Herr Koray Yılmaz-Günay bildeten die **Arbeitsgruppe „Weitere Handlungsfelder“**.

3) Zum Beratungsverlauf im Einzelnen

a) Erste Sitzung vom 27. Juni 2017

In der ersten Sitzung vereinbarten die Kommissionsmitglieder, die sachverständigen Mitglieder anzuhören. Die Fragen 1, 2, 3 und 6 sollten dabei vordringlich beantwortet werden. Darüber hinaus sollten die sachverständigen Mitglieder auf die für sie wesentlichen Fragen eingehen.²⁷

1. Was ist Rassismus und was Diskriminierung? Wo liegen Schnittstellen und was sind Unterschiede?
2. Welche Formen von Rassismus und welche der Diskriminierung gibt es?
3. Wie unterscheiden sich Diskriminierung und sachgerechte Differenzierung?
4. Auf welche Einstellungen, Handlungen und Ideologien lassen sich Rassismus und Diskriminierung zurückführen?
5. Was sind die Ursachen von Rassismus bzw. von Diskriminierung?
6. Wer ist von Rassismus und wer von Diskriminierung betroffen?
7. In welchem Umfang bindet das Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz über den Staat hinaus auch Dritte?

²⁷ Vgl. Vorlage 6/2860.

8. Welche Folgen der Verbreitung von Rassismus und Diskriminierung (auf individueller, struktureller als auch gesellschaftlicher Ebene) können bzw. müssen konstatiert werden?
9. Welche Rahmenbedingungen müssen gesetzt werden, um gegen Rassismus bzw. gegen Diskriminierung vorzugehen und auf welchen Ebenen können entsprechende Maßnahmen wirksam werden?

b) Zweite Sitzung vom 15. August 2017

Die Enquetekommission hörte die sachverständigen Kommissionsmitglieder in öffentlicher Sitzung an. Folgende Sachverständige gaben ihre Stellungnahme zu den unter A.IV. 2.) (a) genannten Fragen ab:

- Herr Dr. Marwan Abou-Taam²⁸
- Herr Joshua Kwesi Aikins²⁹
- Herr Ozan Keskinliç (in Vertretung für Frau Prof. Dr. Iman Attia)³⁰
- Herr Prof. Dr. Carl Deichmann³¹
- Herr Koray Yılmaz-Günay³²

Die Kommissionsmitglieder vereinbarten, die schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen nach Abgabe aller Stellungnahmen inhaltlich auszuwerten.³³

c) Dritte Sitzung vom 12. September 2017

Die Enquetekommission hörte die sachverständigen Kommissionsmitglieder in öffentlicher Sitzung an. Folgende Sachverständige gaben ihre Stellungnahme zu den unter A.IV. 2.) (a) genannten Fragen ab:³⁴

- Herr Jun.-Prof. Dr. Tom Mannewitz³⁵
- Frau Ayşe Güleç
- Herr Dr. Marc Jongen, MdB³⁶
- Frau Dr. Britta Schellenberg³⁷

²⁸ Vgl. Vorlage 6/2934.

²⁹ Vgl. Vorlage 6/2867.

³⁰ Vgl. Vorlage 6/2862.

³¹ Vgl. Vorlage 6/2959.

³² Vgl. Vorlage 6/2861.

³³ Vgl. Vorlage 6/3522 -NF-.

³⁴ Vgl. Vorlage 6/2860.

³⁵ Vgl. Vorlage 6/2933.

³⁶ Vgl. Vorlage 6/2868 sowie ergänzend die Zuschrift 6/1278.

Die Mitglieder beschlossen Arbeitsprogramm und Schwerpunktsetzung der Kommissionsarbeit.³⁸ Sie vereinbarten eine mündliche Anhörung zum Themenbereich A2³⁹ mit insgesamt 24 Anzuhörenden sowie Auskunftspersonen in der darauffolgenden Sitzung.

d) Vierte Sitzung vom 17. Oktober 2017

Die Anhörung zum Themenbereich A2⁴⁰ des Arbeitsprogramms⁴¹ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Im Mittelpunkt stand „eine Analyse der politischen Entwicklung und Kultur in Thüringen anhand vorliegender wissenschaftlicher Untersuchungen unter Einbeziehung der Länder- und NGO-Berichte zur Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen Deutschlands zu Antirassismus und Diskriminierung der internationalen Antirassismuskommissionen (CERD; ECRI).“⁴² Vertreter*innen folgender Institutionen, Vereine, Verbände oder Behörden gaben dazu Auskunft:

- Friedrich-Schiller-Universität Jena
KomRex – Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration
Herr Prof. Dr. Heinrich Best
Herr Dr. Axel Salheiser⁴³
- Institut für Demoskopie Allensbach
Gesellschaft zum Studium der öffentlichen Meinung mbH
Projektleiter Herr Dr. Thomas Petersen⁴⁴
- Landeszentrale für politische Bildung Thüringen
Leiter Herr Franz-Josef Schlichting
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
Amt für Verfassungsschutz
Herr Präsident Stephan J. Kramer⁴⁵

³⁷ Vgl. Vorlage 6/2863.

³⁸ Vgl. Vorlage 6/2952, siehe auch oben Kapitel A II.

³⁹ Vgl. Vorlage 6/3108; dazu: Vorlagen 6/2973/2981, siehe auch oben Kapitel A II.

⁴⁰ Vgl. Vorlage 6/3108; dazu: Vorlagen 6/2973/2981, siehe auch oben Kapitel A II.

⁴¹ Vgl. Vorlage 6/2952, siehe auch oben Kapitel A.II.

⁴² Siehe Vorlage 6/3108, S. 3.

⁴³ Vgl. Zuschrift 6/1267 sowie der Thüringen-Monitor 2017.

⁴⁴ Vgl. Zuschrift 6/1268.

- Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft
Referentin Frau Dr. Janine Dieckmann⁴⁶
- Amadeu Antonio Stiftung
Referent Herr Oliver Saal⁴⁷
- ezra
Mobile Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
Herr Franz Zobel
- Mobit e.V.
Herr Christoph Lammert⁴⁸

Die Kommissionsmitglieder benannten drei weitere Anzuhörende zum Themenbereich A2⁴⁹: Frau Prof. Dr. Mechtild Gomolla für den Fachbereich „Schule/Bildung“, einen Vertreter des Deutschen Instituts für Menschenrechte für den Fachbereich „Polizei/Racial Profiling“ sowie Frau Dr. Amma Yeboah für den Fachbereich „Gesundheitswesen“. Sie vereinbarten, die Anhörung in der 5. Sitzung am 22. November 2017 fortzuführen.

e) Fünfte Sitzung vom 22. November 2017

Die Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN brachten eine gemeinsame Stellungnahme zur Begriffsbestimmung ein.⁵⁰ Die Fraktion der CDU⁵¹ sowie die Fraktion der AfD⁵² reichte jeweils eine eigene Stellungnahme ein. Die Inhalte wurden vorgestellt und beraten.

Die Kommission setzte die Anhörung zum Themenbereich A2⁵³ fort – im Mittelpunkt stand die politische Kultur und Entwicklung Thüringens. In öffentlicher Sitzung angehört wurden⁵⁴:

- Deutsches Institut für Menschenrechte

⁴⁵ Vgl. Verfassungsschutzbericht Freistaat Thüringen 2016.

⁴⁶ Vgl. Zuschrift 6/1274 sowie Zuschrift 6/1843.

⁴⁷ Vgl. Zuschrift 6/1277.

⁴⁸ Vgl. Zuschrift 6/1266.

⁴⁹ Siehe auch oben Kapitel A.II.

⁵⁰ Vgl. Vorlage 6/3267 (zwischenzeitlich als Antrag in geänderter Fassung in Vorlage 6/3320 verteilt).

⁵¹ Vgl. Vorlage 6/3269.

⁵² Vgl. Vorlage 6/3268.

⁵³ Siehe auch oben Kapitel A.II.

⁵⁴ Vgl. Vorlage 6/3108.

Herr Dr. Hendrik Cremer⁵⁵

- Frau Prof. Dr. Mechtild Gomolla
Helmut Schmidt Universität Hamburg
Interkulturelle und vergleichende Bildungsforschung⁵⁶

Die Kommissionsmitglieder beschlossen im nicht öffentlichen Sitzungsteil eine mündliche und schriftliche Anhörung zum Themenbereich A3⁵⁷. Die Benennung der mündlich Anzuhörenden sowie Auskunftspersonen durch die Fraktionen wurde auf den 24. November 2017 gelegt.

f) Sechste Sitzung vom 19. Dezember 2017

Die Anhörung zum Themenbereich A3⁵⁸ des Arbeitsprogramms⁵⁹ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Die Kommissionsmitglieder bestimmten nach dem D'Hondt-Verfahren, 18 Anzuhörende mündlich zu hören. 63 Anzuhörende sowie Auskunftspersonen wurden um eine schriftliche Stellungnahme bzw. Auskunft gebeten. Im Mittelpunkt standen Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen. Vertreter*innen, Multiplikator*innen und Expert*innen folgender Institutionen, Vereine und Verbände gaben dazu Auskunft:

- Landesschülervertretung Thüringen
Landesvorsitzender Herr Hannes Leiteritz
Mitglieder Frau Walther und Frau Wötzel
- tlV – thüringer lehrerverband
Landesvorsitzender Herr Rolf Busch
- Landeselternvertretung Thüringen
Gemeinsame Landeselternsprecher aller Schularten
Frau Dr. Claudia Martins-Cavaco und Herr Roul Rommeiß
- Thüringer Volkshochschulverband e.V.
Geschäftsleitung Frau Sylvia Kränke

⁵⁵ Vgl. Zuschrift 6/1352.

⁵⁶ Vgl. Zuschrift 6/1420.

⁵⁷ Vgl. Vorlage 6/3131 2. NF; dazu: Vorlagen 6/2976-NF-/3132-NF-/3133/3289/3290, siehe auch oben Kapitel A.II.

⁵⁸ Vgl. Kapitel A.II.

⁵⁹ Vgl. Vorlage 6/2952.

- Jüdische Landesgemeinde Thüringen, K.d.ö.R.
Vorsitzender Herr Prof. Dr. Reinhard Schramm
- Evangelisches Büro Thüringen
Büro des Beauftragten der evangelischen Kirchen im Freistaat Thüringen
Frau Christina Büttner
- Friedrich-Schiller-Universität-Jena
Institut für Psychologie
Abteilung Forschungssynthese, Intervention und Evaluation
KomRex – Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und
gesellschaftliche Integration
Herr Direktor Prof. Dr. Andreas Beelmann

Folgende Institutionen, Vereine und Verbände nahmen schriftlich Stellung:

- Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz
Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge Frau Mirjam Kruppa⁶⁰
- Thüringer Arbeitsloseninitiative – Soziale Arbeit e.V.
Landesgeschäftsstelle
Frau I. Schindler⁶¹
- Landesfrauenrat Thüringen e.V.
Frau Vorsitzende Ilona Helena Eisner⁶²
- Open Doors Deutschland e.V.
Herr Vorsitzender Markus Rode⁶³
- Vielfalt Leben – QueerWeg Verein für Thüringen e.V.
Verein für Thüringen e.V.
Herr Vorsitzender Matthias Grothe⁶⁴
- Studierendenwerk Thüringen
Geschäftsführer Herr Dr. Ralf Schmidt-Röh⁶⁵

⁶⁰ Vgl. Vorlage 6/3511.

⁶¹ Vgl. Zuschrift 6/1470.

⁶² Vgl. Zuschrift 6/1493.

⁶³ Vgl. Zuschrift 6/1496.

⁶⁴ Vgl. Zuschrift 6/1508.

⁶⁵ Vgl. Zuschrift 6/1509.

- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Thüringer Beauftragter für Menschen mit Behinderung
Herr Joachim Leibiger⁶⁶
- DaMigra e.V.
Projektkoordinatorin Frau Victoria Korshnyakova⁶⁷
- Refugio Thüringen e.V.⁶⁸
Mitglied des Vorstands Herr Claus-Peter Langer
- GEW Thüringen
Landesvorsitzende Frau Kathrin Vitzthum⁶⁹
- Herr Prof. Dr. Egon Flaig
Universität Rostock
Lehrstuhl Alte Geschichte⁷⁰
- Frau Tania Kambouri⁷¹
- Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH (IBS)
Sprintpool Thüringen
Frau Dipl. Sozialpädagogin (FH) Josina Monteiro⁷²
- Herr Prof. Dr. iur. Karl Albrecht Schachtschneider⁷³

g) Siebte Sitzung vom 9. Januar 2018

Die Kommission beschäftigte sich mit den Begriffen „Rassismus“ und „Diskriminierung“. Sie beschloss mehrheitlich in öffentlicher Sitzung, den Antrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN⁷⁴ anzunehmen. In

⁶⁶ Vgl. Zuschrift 6/1510.

⁶⁷ Vgl. Zuschrift 6/1513.

⁶⁸ Vgl. Zuschrift 6/1514.

⁶⁹ Vgl. Zuschrift 6/1523.

⁷⁰ Vgl. Zuschrift 6/1524.

⁷¹ Vgl. Zuschrift 6/1526.

⁷² Vgl. Zuschrift 6/1531.

⁷³ Vgl. Zuschrift 6/1542.

⁷⁴ Vgl. Vorlage 6/3320 sowie Kapitel B. I. 1).

diesem Antrag wurden auch Änderungen aus dem Antrag der Fraktion der CDU⁷⁵ berücksichtigt.⁷⁶ Der Antrag der Fraktion der AfD⁷⁷ wurde nicht angenommen.

Die Anhörung zum Themenbereich A3⁷⁸ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Im Mittelpunkt standen Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen. Vertreter*innen, Multiplikator*innen und Expert*innen folgender Vereine gaben dazu mündlich Auskunft:

- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V.
Herr Dr. Marco Leitzke
- Menschen ohne bezahlte Beschäftigung – Hilfe und Selbsthilfe e.V.
Vereinsvorsitzende Frau Dr. Beate Jonscher
- Flüchtlingsrat Thüringen e.V.
Herr Martin Arnold

h) Achte Sitzung vom 30. Januar 2018

Die weiterführende Anhörung zum Themenbereich A3⁷⁹ des Arbeitsprogramms⁸⁰ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Im Mittelpunkt standen Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen. Vertreter*innen, Multiplikator*innen und Expert*innen folgender Institutionen, Vereine und Verbände gaben dazu mündlich Auskunft:

- Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Thüringen
Landesvorsitzender Herr Kai Christ⁸¹
- Landessenorenrat Thüringen
Vorsitzende Frau Hannelore Hauschild⁸²
- Zentralrat der Muslime
Beauftragter Herr Said Barkan

⁷⁵ Vgl. Vorlage 6/3433.

⁷⁶ Vgl. Vorlage 6/3522.

⁷⁷ Vgl. Vorlage 6/3378.

⁷⁸ Vgl. Vorlage 6/3131 2. NF; dazu: Vorlagen 6/2976-NF-/3132-NF-/3133/3289/3290; vgl. Kapitel A. II.

⁷⁹ Vgl. Vorlage 6/3131 2. NF; dazu: Vorlagen 6/2976-NF-/3132-NF-/3133/3289/3290.

⁸⁰ Vgl. Vorlage 6/2952.

⁸¹ Vgl. Zuschrift 6/1511.

⁸² Vgl. Zuschrift 6/1494.

- Ernst-Abbe-Hochschule Jena
Frau Prof. Dr. Andrea Nachtigall
Herr Zülfukar Çetin (Alice-Salomon Hochschule)
- Roma Antidiscrimination Network Göttingen
Roma Center Göttingen
Beauftragte Frau Hajdi Barz⁸³
- Jugendliche ohne Grenzen
Betreuungs- und Beratungszentrum
Beauftragte Herr Mohammed Jouni und Herr Jibran Khalil

Im nichtöffentlichen Sitzungsteil berieten die Kommissionsmitglieder einen Antrag der Fraktionen der CDU, DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN⁸⁴ zum Themenbereich A5⁸⁵. Der Antrag zur Durchführung eines mündlichen und schriftlichen Anhörungsverfahrens wurde angenommen. Die Kommissionsmitglieder legten 12 mündlich Anzuhörende fest sowie 13 schriftlich Anzuhörende. Sie beschlossenen zudem, den Zwischenbericht zu gliedern, und zwar gemäß Ziffer V des Beschlusses des Thüringer Landtags vom 26. Januar 2017 sowie unter Berücksichtigung des Arbeitsprogramms.⁸⁶

i) Neunte Sitzung vom 6. März 2018

Das Auskunfts- und Anhörungsverfahren zum Themenbereich A4⁸⁷ des Arbeitsprogramms⁸⁸ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Im Vorfeld wurden 30 Auskunftspersonen und Anzuhörende benannt. Von Interesse war, welche Strategien Thüringer Ministerien und Behörden verfolgen, um gegen Rassismus vorzugehen. Vertreter*innen folgender Ministerien, Behörden, Institutionen, Vereine und Verbände gaben Auskunft bzw. stellten Situationsanalysen vor:

- Thüringer Ministerium für Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten
Koordinierungsstelle für Antidiskriminierung

⁸³ Vgl. Zuschrift 6/1532; dazu Zuschrift 6/1887.

⁸⁴ Vgl. Vorlage 6/3549; dazu Vorlagen 6/2975 -NF-/3566 -NF-.

⁸⁵ Vgl. Kapitel A.II.

⁸⁶ Vgl. Vorlage 6/3577.

⁸⁷ Vgl. Vorlage 6/3134; dazu Vorlagen 6/2974 -NF-/3135.

⁸⁸ Vgl. Vorlage 6/2952.

Herr Minister Professor Dr. Benjamin-Immanuel Hoff⁸⁹

- Thüringer Ministerium für Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten
Koordinierungsstelle für Antidiskriminierung
Herr Michael Hasenbeck⁹⁰
- Thüringer Ministerium für Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten
Landeszentrale für politische Bildung
Leiter Herr Franz-Josef Schlichting⁹¹
- Thüringer Landesmedienanstalt
Herr Jochen Fasco⁹²
- Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Frau Staatssekretärin Gabi Ohler⁹³
- Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit
Frau Anja Zachow⁹⁴
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Frau Ministerin Heike Werner⁹⁵
- Thüringer Beauftragter für Menschen mit Behinderungen
Herr Markus Lorenz⁹⁶
- Thüringer Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann
Frau Katrin Christ-Eisenwinder⁹⁷
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
Herr Staatssekretär Udo Götze⁹⁸

⁸⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 9-15, 20-21, 26-40 sowie Vorlage 6/3734.

⁹⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 21-40 sowie Vorlagen 6/3735/3736/3816/3817/3818/3819/3820.

⁹¹ Vgl. Vorlage 6/3821.

⁹² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 16-19, 26-40 sowie Vorlagen 6/3738/3815.

⁹³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 40-44, 46-69.

⁹⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 44-69.

⁹⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 70-75, 83-96.

⁹⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 79-96.

⁹⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 76-79, 83-96.

⁹⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127 sowie Vorlagen 6/3837/3838.

- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
Landespolizeidirektion Thüringen
Herr Schneider⁹⁹
- Landeskriminalamt Thüringen
Herr Vizepräsident Heiko Schmidt¹⁰⁰
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung
Fachbereich Polizei
Herr Professor Dr. Ley¹⁰¹
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
Amt für Verfassungsschutz
Herr Vizepräsident Roger Derichs¹⁰²
- Thüringer Landesverwaltungsamt
Herr Barbian¹⁰³
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Frau Staatssekretärin Valentina Kerst¹⁰⁴
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Fachbereich Hochschulen
Herr Prof. Dr. Beelmann¹⁰⁵
- Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge
Frau Mirjam Kruppa¹⁰⁶
- Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz
Herr Minister Dieter Lauinger¹⁰⁷
- Bildungszentrum der Thüringer Landesverwaltung Gotha
Justizvollzugsausbildungsstätte

⁹⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127 sowie Vorlagen 6/3737/3837/3838.

¹⁰⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127 sowie Vorlage 6/3737.

¹⁰¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127.

¹⁰² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127.

¹⁰³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 96-127.

¹⁰⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 128-149 sowie Vorlage 6/4005.

¹⁰⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 133-149.

¹⁰⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 167-182.

¹⁰⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 149-182 sowie Vorlage 6/3864.

Herr Dr. mult. Stefan Giebel¹⁰⁸

- Thüringer Landesarbeitsgericht
Herr Vizepräsident Michael Holthaus¹⁰⁹
- Thüringer Oberlandesgericht
Herr Präsident Stefan Kaufmann¹¹⁰
- Stadtverwaltung Jena
JenArbeit – Jobcenter der Stadt Jena¹¹¹
- Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
Bundesagentur für Arbeit
Vorsitzender der Geschäftsführung Herr Kay Senius¹¹²

Im nichtöffentlichen Sitzungsteil beschlossen die Kommissionsmitglieder den Antrag der Fraktionen der CDU, DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.¹¹³ Sie vereinbarten, das mündliche und schriftliche Anhörungsverfahren zum Themenbereich A5¹¹⁴ des Arbeitsprogramms¹¹⁵ am 23. März 2018 sowie am 10. April 2018 durchzuführen.

Ziffer V des Beschlusses des Thüringer Landtags zur Einsetzung der Enquetekommission vom 26. Januar 2017 besagt: Die Enquetekommission legt dem Landtag bis zum 1. Quartal 2018 einen Zwischenbericht vor. Der Zwischenbericht soll den Arbeitsstand einschließen sowie eine Information über das weitere Vorgehen.¹¹⁶ Die Mitglieder der Enquetekommission fassten folgenden Beschluss: „1. von der bisherigen Terminfestlegung zur Erstellung des Zwischenberichtes zum Ende des 1. Quartals 2018 abzuweichen und die Vorlage des Berichtes auf das Ende des 2. Quartals 2018 festzulegen. Die Kommission unterrichtet mit diesem Beschluss den Landtagspräsidenten über die Verlängerung der Erstattungsfrist für den Zwischenbericht. Der Landtagspräsident wird darum gebeten, die

¹⁰⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 149-182 sowie Vorlage 6/3864.

¹⁰⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 149-182 sowie Vorlage 6/3864.

¹¹⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, 06.03.2018, S. 149-182 sowie Vorlage 6/3864.

¹¹¹ Vgl. Zuschrift 6/1632.

¹¹² Vgl. Zuschrift 6/1659.

¹¹³ Vgl. Vorlage 6/3549; dazu Vorlagen 6/2975 - NF-/3566 - NF-.

¹¹⁴ Siehe Kapitel A. II.

¹¹⁵ Vgl. Vorlage 6/2952.

¹¹⁶ Vgl. Drucksache 6/3374.

Fraktionsvorsitzenden über diesen Beschluss in Kenntnis zu setzen.“¹¹⁷ Auf Bitten der Kommission gab der Präsident des Thüringer Landtages eine Stellungnahme ab zum Vorgehen der Kommission¹¹⁸: Es sei der Enquetekommissionen demnach verwehrt, Beschlüsse herbeizuführen, die die vom Landtag in Ausübung seiner Parlamentsautonomie gefassten Beschlüsse faktisch außer Kraft setzen oder diesen widersprechen. Der Beschluss¹¹⁹ sei daher nicht geeignet, die vom Parlament im Einsetzungsbeschluss unter Ziffer V vorgesehene Frist zur Erstattung eines Zwischenberichts¹²⁰ abzuändern. Es bedürfe einer Änderung des Einsetzungsbeschlusses durch den Landtag selbst.¹²¹

Die Kommissionsmitglieder vereinbarten in Hinblick auf den Zwischenbericht: „2. [...] Arbeitsgruppen, entsprechend der beschlossenen Gliederung VL 6/3577 zu Teil B II 1. Bildung, 2. Polizei, 3. Justiz, 4. Öffentliche Verwaltung, und 5. Weitere Handlungsfelder, zu bilden. Die Arbeitsgruppen setzen sich aus den sachverständigen Mitgliedern der Kommission zusammen“.¹²² Die Kommissionsmitglieder einigten sich, die sachverständigen Mitglieder nach der Sitzung zu benennen. Die sachverständigen Mitglieder sollten dabei jeweils einem thematischen Arbeitsbereich zugeordnet werden.

j) Zehnte Sitzung vom 23. März 2018

Die 10. außerplanmäßige Sitzung vom 23. März 2018 wurde aufgehoben.

k) Elfte Sitzung vom 10. April 2018

Die Anhörung zum Themenbereich A5¹²³ des Arbeitsprogramms¹²⁴ erfolgte in öffentlicher Sitzung. Die Kommissionsmitglieder hatten am 30. Januar 2018 beschlossen, 13 der insgesamt 25 Anzuhörenden zur mündlichen Anhörung einzuladen. 12 Anzuhörende wurden um eine schriftliche Stellungnahme bzw.

¹¹⁷ Siehe Vorlage 6/3680, Ziffer 1.

¹¹⁸ Siehe Vorlage 6/3884 zu Vorlage 6/3680.

¹¹⁹ Siehe Ziffer 1 in Vorlage 6/3680.

¹²⁰ Vgl. Drucksache 6/3374.

¹²¹ Der Thüringer Landtag beschloss in Drucksache 6/5704 am 23. Mai 2018 mit großer Mehrheit, eine Abänderung des Landtagsbeschlusses in Drucksache 6/3374 vom 26. Januar 2017, wonach die Enquetekommission den Zwischenbericht zum Ende des II. Quartal 2018 vorlegt.

¹²² Siehe Ziffer 2 in Vorlage 6/3680.

¹²³ Vgl. Vorlage 6/3549; dazu Vorlagen 6/2975 -NF-/3566 -NF-.

¹²⁴ Vgl. Vorlage 6/2952.

Auskunft gebeten. Von Interesse war, welche Strategien andere Bundesländer, der Bund und die EU verfolgen, um gegen Rassismus vorzugehen. Vertreter*innen folgender Institutionen, Vereine, Verbände und Behörden gaben mündlich Auskunft:

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
Herr Daniel Bartel¹²⁵
- Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit
Frau Anna Spangenberg¹²⁶
- Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb)
Rechts- und Linksextremismus
Herr Langenbach¹²⁷
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
Die Antidiskriminierungsbeauftragte Frau Saraya Gomis¹²⁸
- Citizens for Europe
Projektleiter Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership
Herr Daniel Gyamerah¹²⁹

Folgende Institutionen, Vereine und Verbände nahmen schriftlich Stellung:

- Bayrische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE)
Herr Christoph Dauser¹³⁰
- Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen
Abteilung Verfassungsschutz
Herr Burkhard Freier¹³¹
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin
Frau Eren Ünsal¹³²
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen
Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus

¹²⁵ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, 10.04.2018, S. 75-87 sowie Zuschrift 6/1840.

¹²⁶ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, 10.04.2018, S. 34-48 sowie Zuschrift 6/1845.

¹²⁷ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, 10.04.2018, S. 49-75.

¹²⁸ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, 10.04.2018, S. 75-87.

¹²⁹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, 10.04.2018, S. 87-102.

¹³⁰ Vgl. Zuschrift 6/1789.

¹³¹ Vgl. Zuschrift 6/1779 sowie dazu-Zuschrift 6/1819.

¹³² Vgl. Zuschrift 6/1813.

Landeszentrale für politische Bildung

Frau Rana Aydin-Kandler¹³³

- European Commission against Racism and Intolerance
Secretariat of ECRI
Council of Europe
Herr Wolfram Bechtel¹³⁴
- Amnesty International
Sektion der Bundesrepublik Deutschland
Herr Markus N. Beeko¹³⁵
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR¹³⁶
- Neue Deutsche Organisationen (NDO)
Frau Gabriele Gün Tank¹³⁷
- Center for Intersectional Justice (cij)
Frau Dr. Emilia Roig¹³⁸
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Herr Thomas Heppener¹³⁹
- Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg
Herr Senator Raben¹⁴⁰
- Bundesministerium des Innern
Referat GZ 3
Tarifbeschäftigter
Herr Dr. Lubinski¹⁴¹
- Bundesamt für Verfassungsschutz
Aussteigerprogramme für Rechts- und Linksextremisten
Herr Hans-Georg Maaßen¹⁴²

¹³³ Vgl. Zuschrift 6/1842.

¹³⁴ Vgl. Zuschrift 6/1803.

¹³⁵ Vgl. Zuschrift 6/1837.

¹³⁶ Vgl. Zuschrift 6/1818.

¹³⁷ Vgl. Zuschrift 6/1787 sowie dazu Zuschrift 6/1830.

¹³⁸ Vgl. Zuschrift 6/1841.

¹³⁹ Vgl. Zuschrift 6/1780.

¹⁴⁰ Vgl. Zuschrift 6/1788.

¹⁴¹ Vgl. Zuschrift 6/1780.

Die Kommissionsmitglieder beschlossen im nichtöffentlichen Sitzungsteil weitere Termine für Arbeitsgruppentreffen.

4) Einsichtnahme in Beratungsunterlagen

Einsichtnahme in die in den Fußnoten und Erläuterungen benannten Beratungsunterlagen (Protokolle öffentlicher Ausschusssitzungen, Zuschriften etc.) ist nach § 80 Absatz 4 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags auf Antrag möglich. Ab dem 1. März 2018 werden die Protokolle über öffentliche Ausschusssitzungen sowie dazugehörige Beratungsunterlagen als allgemein zugängliche elektronische Dokumente in der vom Landtag eingerichteten Parlamentsdokumentation zur Verfügung gestellt. Bis dahin kann der Antrag auf Einsichtnahme nach § 80 Absatz 4 formlos unter poststelle@landtag.de gestellt werden.

¹⁴² Vgl. Zuschrift 6/1766.

B. Erkenntnisse aus der bisherigen Tätigkeit der Enquetekommission

I. Bestandsaufnahme und allgemeine Problembeschreibung

1) Begriffsbestimmung und Konkretisierung

Die Enquetekommission beschloss in ihrer 3. Sitzung am 12. September 2017 ein Arbeitsprogramm.¹⁴³ Zentral war anfangs die umfassende Auseinandersetzung mit den Begriffen „Rassismus“ und „Diskriminierung“. Die sachverständigen Mitglieder der Kommission wurden gebeten, „die Ursachen, Formen und Folgen der Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (u.a. aufgrund politischer und religiöser Einstellungen)“¹⁴⁴ darzustellen. Wichtig war es zudem, die Methodologie der sachverständigen Mitglieder zu erfassen.

Die Enquetekommission beschloss in der 7. Sitzung am 9. Januar 2018 mehrheitlich den Antrag der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu den Begriffsbestimmungen „Rassismus“ und „Diskriminierung“ in Vorlage 6/3320. Ein Änderungsantrag der Fraktion der CDU in Vorlage 6/3433 wurde dabei teilweise berücksichtigt. Die Definition lautet:

Rassismus

Rassismus konstruiert Rassen, sodass (zugeschriebene) körperliche, kulturelle oder religiöse Aspekte oder Besonderheiten (Neigungen, Charaktereigenschaften, Talente) als genuine Gruppenmerkmale erscheinen, die für alle Gruppenmitglieder zentral bedeutsam seien und einen grundsätzlichen Unterschied zur ‚eigenen Gruppe‘ markierten. Die Konstruktion von ‚Rassen‘ hat zum Ziel und/oder als Effekt, dass eine eigene Gruppenidentität durch Abgrenzung von Anderen geschaffen wird und dass Aggressionen, Ausschlüsse und Privilegien damit legitimiert werden.

¹⁴³ Siehe Vorlage 6/2952.

¹⁴⁴ Siehe Vorlage 6/2952, S. 2.

Dieser kontinuierliche Prozess der Rassenkonstruktion (Rassifizierung) dient der impliziten oder expliziten Ableitung von Ungleichwertigkeiten aus Unterschieden. Ob das betreffende Individuum der ihm zugeschriebenen Gruppe tatsächlich angehört, ist dabei nicht relevant.

Die Ideologie des Ethnopluralismus ist dabei ausdrücklich eingeschlossen, da sie in modernem Vokabular Rassen konstruiert und rassistische Trennung propagiert. Sie beruht auf einer Priorisierung und Überbewertung der zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit und entindividualisiert den Menschen. Von Rassismus ist vor allem dann zu sprechen, wenn die (konstruierte) Zugehörigkeit zu einer Gruppe und damit die zugeschriebenen Eigenschaften als unabänderbar gelten. Diese oftmals tradierten, seit Jahrhunderten in der Gesellschaft verankerten Zuschreibungen dienen der Legitimation gesellschaftlicher Machtansprüche. Sie äußern sich dadurch, dass den als ‚fremd‘ ausgegrenzten Gruppen der Zugang zu sozialen, politischen und kulturellen Ressourcen erschwert oder verwehrt wird. Darüber hinaus dient Rassismus der Identitätsbildung bestimmter Gruppen durch Abgrenzung zu einem als minderwertig wahrgenommenen vermeintlich ‚Fremden‘. Die Pluralität der Gesellschaft wird zu vereinheitlichen versucht und das, was entweder offen oder verdeckt als fremd definiert wird, bleibt in der öffentlichen Repräsentation und Wahrnehmung wenig sichtbar.

Rassismus kann intendiert oder nicht intendiert erfolgen und lässt sich nicht auf beabsichtigtes böswilliges Handeln reduzieren. Rassismus umfasst auf einer individuellen, intendierten Ebene die Überzeugung, dass Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Differenzen ungleich zu behandeln seien und dient somit zur Rechtfertigung sozialer Ungleichheit. Unterschiede in Lebensentwürfen, Normen und Werten werden auf der diskursiven Ebene zu national-kulturellen Unterschieden erklärt, womit einerseits die Unterschiede innerhalb der „eigenen“ Gruppe negiert und andererseits die Vielfalt innerhalb der als „fremd“ definierten Gruppe abgesprochen wird. Die Erscheinungsformen von Rassismus beschränken sich demnach nicht auf die historische Form des biologistischen Rassismus, nachdem Rassen anhand biologischer Unterschiede konstruiert werden. Vielmehr werden Rassen heute überwiegend anhand der vermeintlichen Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen konstruiert. Ethnische, kulturelle und religiöse Differenzen

werden in diesem Prozess der Rassifizierung wie biologische Differenzen naturalisiert und somit als unveränderlich und vererbbar verstanden.

Zu institutionellem Rassismus kommt es, wenn durch Normen und Verhaltensweisen bestimmte Gruppen regelmäßig in alltäglichen Routinen im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zum Nachteil der von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen behandelt werden.

Die Debatte um Rassismus in Deutschland ist durch epistemische Gewalt gekennzeichnet: rassismuserfahrenen Gruppen werden ihre Diskriminierungserfahrungen abgesprochen, rassistische Realitäten geleugnet, nivelliert, bagatellisiert, die Relevanz oder gar Existenz des Wissens und der kollektiven Erfahrungen von rassismuserfahrenen Gruppen verneint. Dem ist durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund bleibt auf die sich aus der Menschenrechtskonvention ICERD (International Convention on the Elimination of Racial Discrimination) ergebenden rechtlichen Verpflichtungen für staatliches und behördliches Handeln hinzuweisen. Die in Artikel 1 dieser UN-Antirassismuskonvention festgelegte menschenrechtliche Definition rassistischer Diskriminierung weist dabei über ein verengtes Rassismusverständnis hinaus, indem sie auch nicht-intentionale rassistische Diskriminierung umfasst: Die Definition beinhaltet ‚jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird‘. Durch die Ratifizierung von ICERD steht die Menschenrechtskonvention im Rang eines Bundesgesetzes, das staatliche und öffentliche Einrichtungen zu ihrer Einhaltung verpflichtet. Die Konvention beinhaltet darüber hinaus konkrete Verpflichtungen zum gezielten Abbau rassistischer Diskriminierung, was auch deren differenzierte Erfassung sowie die einfachrechtliche Umsetzung der UN-Konvention beinhaltet.

Der die Konvention überwachende UN-Antirassismusausschuss hat mehrfach festgestellt, dass Deutschland in der Einhaltung der Konvention hinter den eingegangenen Verpflichtungen zurückbleibt.

Diskriminierung

Bei der Diskriminierung handelt es sich um eine illegitime Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Zuordnung in bestimmte Kategorien. Durch diskriminierendes Verhalten wird der Mensch entpersonalisiert, er erleidet schon aufgrund seiner bloßen Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen oder kulturellen Kategorie Nachteile bei Teilhabe-, Handlungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten. Menschen werden unter anderem aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder sozialer Herkunft abgewertet und hierarchisch untergeordnet. Den Diskriminierenden wird dadurch ermöglicht, eine ungerechtfertigte Machtposition einzunehmen.

Zu einer institutionellen Diskriminierung kommt es, wenn durch Normen und Verhaltensweisen bestimmte Gruppen regelmäßig in alltäglichen Routinen im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zum Nachteil der Diskriminierten behandelt werden. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind die Gruppen aufgeführt, die Benachteiligungen erfahren. Dort werden auch Mehrfachdiskriminierungen (Intersektionalität) berücksichtigt. Daneben benennt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes explizit zusätzliche Diskriminierungsgründe, wie die soziale Herkunft, welche vom AGG nicht berücksichtigt werden. Die EU-Grundrechtecharta umfasst überdies noch die Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status einer Person.

Diskriminierung läuft den gesellschaftlichen Grundsätzen von Gleichheit und Gerechtigkeit zuwider und stellt eine Verletzung der Menschenrechte dar. Der Begriff der Diskriminierung ist weiter gefasst als der des Rassismus. Er umfasst ein größeres Spektrum an gesellschaftlicher Ungleichbehandlung. Im Gegensatz zum Rassismus ist die Diskriminierung nicht auf der Einstellungsebene angesiedelt, sondern ein illegitimes Verhalten. Gleichwohl wird durch Diskriminierung wie durch Rassismus eine Einteilung von Menschen anhand bestimmter Merkmale

vorgenommen, mit der diese gegenüber der eigenen Gruppe abgewertet werden und so eine Hierarchisierung der Gesellschaft entsteht.

Bei der Unterscheidung zwischen Diskriminierung und sachgerechter Differenzierung befindet man sich in einem Dilemma, das nicht einfach auflösbar ist. Einerseits müssen Differenzlinien zur Sichtbarmachung von Diskriminierung thematisiert werden, um dadurch überhaupt erst Diskriminierungsschutz und Gleichbehandlung gewährleisten zu können. Andererseits können durch die Betonung und Anerkennung von Differenzlinien Nicht-Zugehörigkeiten konstruiert werden, die dann diskriminierend wirken. Das Spannungsverhältnis zwischen illegitimer Diskriminierung und legitimer Differenzierung lässt sich nur in einem ständigen Abwägungsprozess bearbeiten. Ein Orientierungspunkt dafür findet sich beispielsweise in Artikel 1 Absatz 4 ICERD, in dem festgehalten ist, dass Sondermaßnahmen, die zum Diskriminierungsschutz ergriffen wurden, nur solange in Kraft sein sollen, bis das Ziel, um derentwillen sie getroffen wurden, erreicht ist.“¹⁴⁵

2) Gesellschaftliche und rechtliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland

a) Gesellschaftliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland

(1) Erkenntnisse aus dem Themenbereich A1 der Informationsgewinnungsphase

Im Arbeitsprogramm der Enquetekommission¹⁴⁶ wurde festgelegt: Die sachverständigen Kommissionsmitglieder bringen zu den unter A.IV.3.) a) aufgeführten Fragen ihre wissenschaftliche Expertise ein. Der Themenbereich A1 „[...] Ursachen, Formen und Folgen der Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (u.a. aufgrund politischer und religiöser Einstellungen) [...]“¹⁴⁷ wurde in der zweiten und dritten Sitzung der Enquetekommission beraten.

¹⁴⁵ Siehe Vorlage 6/3522 -NF-.

¹⁴⁶ Vgl. Vorlage 6/2952.

¹⁴⁷ Siehe Vorlage 6/2952, S. 2.

1. Herr Dr. Abou-Taam zitierte in seiner Stellungnahme die Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Diese Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts gibt seit 2005 einen umfassenden Überblick über die Bedeutung von Migration für Staat und Gesellschaft in Deutschland. Herrn Dr. Abou-Taams Stellungnahme basierte auf den Ergebnissen des Mikrozensus 2016, ergänzt um Vergleichsdaten aus dem Mikrozensus 2015. Das Phänomen Migration wird durch das Konzept „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ näher bestimmt.¹⁴⁸ Herr Dr. Abou-Taam führte aus: Pluralismus sei als ein Element zu verstehen, das die freiheitlich-rechtsstaatliche Demokratie strukturiere. Fest steht: In den westlichen Gesellschaften gibt es einen kulturellen Wandel. Die Altersstruktur in Deutschland wird sich zum Beispiel ändern, ebenso die gesellschaftliche Zusammensetzung. Statistisch gesehen leben hierzulande 17,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, das entspricht etwa 21% der Wohnbevölkerung. Damit hat knapp jeder fünfte in Deutschland lebende Mensch ausländische Wurzeln.¹⁴⁹
2. Joshua Kwesi Aikins berichtete in seiner Stellungnahme¹⁵⁰ über Ergebnisse von Studien des Diakonie-Bundesverbandes¹⁵¹ und des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration¹⁵². Benachteiligt seien demzufolge Angehörige rassifizierter Gruppen in Deutschland hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohnungsmarkt.
3. Die Sachverständigen Frau Prof. Dr. Attia und Herr Keskinikliç berichteten in ihrer Stellungnahme¹⁵³ von rassistisch begründeten, ausgrenzenden gesellschaftlichen Verhältnissen. Rassismus lasse es berechtigt erscheinen, Teilhabe und Zugehörigkeit zu regeln, die ‚eigenen‘ Gruppe zu bevorzugen und rassifizierte Gruppen zu benachteiligen, etwa beim Zugang zu

¹⁴⁸ Vgl. Vorlage 6/2934; Statistisches Bundesamt (2017), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016, Fachserie 1 Reihe 2.2, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

¹⁴⁹ Vgl. Vorlage 6/2934.

¹⁵⁰ Vgl. Vorlage 6/2867.

¹⁵¹ Vgl. Aikins, J. K., & Diakonie Bundesverband (Hrsg.) (2015): Rassistische Diskriminierung in Deutschland – Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung, Berlin.

¹⁵² Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven.

¹⁵³ Vgl. Vorlage 6/2862.

Ressourcen und Privilegien in Deutschland.¹⁵⁴ Untersuchungen weisen demzufolge auf eine institutionelle Diskriminierung hin. Darunter werden alltägliche Routinen und Regelungen, Normen und Verhaltensweisen in der Gesellschaft verstanden, die bestimmte Gruppen bevorzugen und andere Gruppen benachteiligen.¹⁵⁵ Auf allgemeiner Ebene seien Rassismen mit anderen Otheringprozessen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen vergleichbar und miteinander verschränkt (Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität).

Repräsentationsverhältnisse vermitteln als kulturelle Bedeutungsträger ein Bild der Normalität – wenn also in Bildungsmaterialien und in der Medienberichterstattung, im Straßenbild und in der Werbung ausschließlich weiße Personen vorkommen und bspw. Schwarze nur dann dargestellt werden, wenn es um Probleme oder um ihr Schwarzsein geht, dann erscheine Weißsein als „normal“ und Schwarzsein als problematisch oder zumindest erklärungsbedürftig.

4. Die Bertelsmann Stiftung führte in den Jahren 2015 bis 2017 gemeinsam mit infratest dimap eine repräsentative Umfrage durch. Prof. Dr. Deichmann präsentierte in seinen Ausführungen die Ergebnisse dieser Studie unter den Titel: „Die Stunde der Populisten? Populistische Einstellungen bei Wählern und Nichtwählern vor der Bundestagswahl 2017“¹⁵⁶. Demnach seien populistische Einstellungen auch in Deutschland weit verbreitet; sie blieben politisch aber vergleichsweise gemäßigt. Dennoch zeige sich in Deutschland die schwierige Lage, vor der viele westliche Demokratien stehen: Populismus erfülle für Demokratien die wichtige Funktion, politische Unzufriedenheit der Bürger*innen und demokratische Defizite frühzeitig sichtbar zu machen. Zugleich könne Populismus die Stabilität und Grundwerte liberaler Demokratien gefährden.

¹⁵⁴ Vgl. Hall, Stuart (2016): Rassismus als ideologischer Diskurs, in: Krimic Dorothee u.a. (Hrsg.) Was ist Rassismus?.

¹⁵⁵ Vgl. Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (2019): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse.

¹⁵⁶ Vgl. Vorlage 6/2959; Robert Vehrkamp/Christopher Wratll (Hrsg.), Die Stunde der Populisten? populistische Einstellungen bei Wählern und Nichtwählern vor der Bundestagswahl 2017. (Studie der Bertelsmann Stiftung).

Des Weiteren bezog sich Prof. Dr. Deichmann auf den Verfassungsschutzbericht 2016.¹⁵⁷ Berichtet wird darin u.a. über Art und Umfang verfassungsfeindlicher Entwicklungen sowie über Organisationen und Gruppierungen, die sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung richten. Die einzelnen Ereignisse werden analytisch eingeordnet und ideologisch sowie strategisch bewertet, insbesondere in den Kapiteln „Entwicklungstendenzen“ und „Gefährdungspotenzial“. Der Verfassungsschutzbericht leiste Prof. Dr. Deichmann zufolge einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung über die Gefährdungsdimension von Staat und Gesellschaft.

5. Herr Yılmaz-Günay verdeutlichte in seiner Stellungnahme¹⁵⁸ den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik und der Wertung von Gruppen. Grundlage seiner Ausführungen waren Studien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹⁵⁹, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)¹⁶⁰ und des Paritätischen Gesamtverbands¹⁶¹. Die Studien bestätigen: Es gibt für verschiedene Gruppen Unterschiede bei den Zugängen in den Bereichen der politischen Teilhaberechte, des Wohnraums, der Bildung, der Gesundheitsversorgung, des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts sowie der Freizeit. Diese Unterschiede ließen sich auf rassistische Einstellungen und Strukturen zurückführen. Rassistische Einstellungen sind in der Gesellschaft weit verbreitet – das haben verschiedene Studien bestätigt. Rassistische Einstellungen schlagen sich demnach auch in Institutionen und Strukturen nieder. Rassistische Verhältnisse in Strukturen und Institutionen werden demzufolge aber nicht als solche in der Gesellschaft thematisiert und benannt. Das führe dazu, dass sich Rassismus in der Gesellschaft festigen könne.

¹⁵⁷ Vgl. Vorlage 6/2959 sowie Bundesministerium des Innern (BMI) (Hrsg.), Verfassungsschutzbericht 2016 ff., Bonn bzw. Berlin 1991 ff.

¹⁵⁸ Vgl. Vorlage 6/2861.

¹⁵⁹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

¹⁶⁰ Vgl. ILO (2017): Hintergrund: Entwicklung der globalen Arbeitsmigration und das Engagement der ILO.

¹⁶¹ Vgl. Der Paritätische Gesamtverband (2017): Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017.

6. Jun.-Prof. Dr. Mannewitz bezog sich in seiner Stellungnahme auf die sechste Auflage der „Mitte-Studie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (2016). Schwerpunkte der Studie sind die Wahrnehmung von Flucht und Migration, Gewaltbilligung und -bereitschaft, rechtspopulistische Einstellungen, die Akzeptanz oder Zurückweisung kultureller Vielfalt sowie das Ausmaß von Demokratiemisstrauen.¹⁶²

Zudem bezog sich Jun.-Prof. Dr. Mannewitz auf die Dreiländerstudie „Organisationsentwicklung – ein Ansatz für erfolgreiche multikulturelle Schulen“. Untersucht wurden in der Studie Schulentwicklungsstrategien von Grundschulen in Deutschland (NRW/Gelsenkirchen), England (London) und der Schweiz (Zürich). In den Ergebnissen wird u.a. deutlich: Wirksam sind insbesondere Maßnahmen, die sowohl auf die Erhöhung der Bildungschancen von allen Kindern zielen als auch auf das gesamte Schulsystem.¹⁶³

Jun.-Prof. Dr. Mannewitz zitierte den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und dem im Zuständigkeitsbereich tätigen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Ziel des Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es, subjektive Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und Diskriminierungsrisiken zu identifizieren. In § 1 des AGG werden folgende Merkmale genannt: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität. Doch auch weitere Erfahrungen spielen eine Rolle, etwa aufgrund der „sozialen Herkunft“, des Familienstatus oder des Aussehens. Grundlage des Berichtes bilden die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), anderer staatlicher und nichtstaatlicher Antidiskriminierungsstellen, der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.¹⁶⁴

¹⁶² Vgl. Vorlage 6/2933; Andreas Zick/Beate Küpper/Daniela Krause, *Gespaltene Mitte – feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016*, Bonn 2016.

¹⁶³ Vgl. Vorlage 6/2933; Gomolla, Mechthild: *Organisationsentwicklung – ein Ansatz für erfolgreiche multikulturelle Schulen? Eine vergleichende Analyse von Strategien der Schulentwicklung im Umgang mit einer sprachlich, sozial und kulturell heterogenen Schülerschaft in England, der Schweiz und Deutschland*, Münster 2005.

¹⁶⁴ Vgl. Vorlage 6/2933; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Diskriminierung in Deutschland*, Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen

7. Frau Güleç verdeutlichte in ihrer mündlichen Stellungnahme¹⁶⁵ die engen Zusammenhänge von historischen Entwicklungen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem Entstehen von Rassismus und Diskriminierung. Die Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen etwa belege: Trotz Gleichbehandlungsrechten, Gesetzen und Diskriminierungsverboten gebe es rassistische Diskriminierung auf der gesellschaftlich-politischen Ebene.¹⁶⁶ Der Studie zufolge sind Rassismus und rassistische Diskriminierung im Alltag verwurzelt: Das werde in Bereichen wie dem Arbeitsmarkt sichtbar und schlage sich auch in Strukturen und staatlichen Institutionen nieder. Zu diesem Schluss kommt auch die Studie „Das Unwort erklärt die Untat“, herausgegeben von der Otto-Brenner-Stiftung.¹⁶⁷ In der Studie wird der Umgang der öffentlichen Medien mit den Opfern des NSU betrachtet. Deutlich zeige sich daran der Zusammenhang zwischen epistemischer Gewalt und Rassismus. In der Studie wird eine empathielose mediale Darstellung der ermordeten Menschen festgestellt sowie Ignoranz und Desinteresse an ihnen. Daran werde das unausgesprochene, aber bestehende gesellschaftliche Selbstverständnis für den Umgang der Mehrheitsgesellschaft mit Migrant*innen deutlich. Frau Güleç berichtete von einem Befund aus der nordamerikanischen Forschung¹⁶⁸: Es gebe ein situiertes Wissen der Mehrheitsgesellschaft und ein migrantisch situiertes Wissen. Das migrantisch situierte Wissen werde zu wenig in gesellschaftlichen Diskursen berücksichtigt.
8. In ihrer Stellungnahme¹⁶⁹ bezog sich Frau Dr. Schellenberg auf die normativen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik Deutschland sowie auf aktuelle Herausforderungen in der pluralen deutschen Gesellschaft. Sie verwies u.a. auf die CERD-Parallelberichte¹⁷⁰ zum 19.- 22. Staatenbericht der

Bundestages, Berlin 2017.

¹⁶⁵ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 30-56.

¹⁶⁶ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven.

¹⁶⁷ Vgl. Fabian Virchow, Tanja Thomas, Elke Grittmann, Das Unwort erklärt die Untat. Otto Brenner Stiftung, 2014.

¹⁶⁸ Vgl. Haraway, Donna (1998), Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective.

¹⁶⁹ Vgl. Vorlage 6/2863.

¹⁷⁰ Vgl. AnwältInnen, WissenschaftlerInnen und NGOs (2015): CERD Parallelbericht. Institutioneller Rassismus am Beispiel des Falls der Terrorgruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) und notwendige Schritte um Einzelne und Gruppen vor rassistischer Diskriminierung zu schützen;

Bundesrepublik Deutschland sowie auf den unabhängigen Bericht zur Umsetzung von OSZE-Verpflichtungen zu Menschenrechten und Demokratie in Deutschland (in Auftrag gegeben vom Auswärtigen Amt beim Deutschen Institut für Menschenrechte).¹⁷¹ Aus den Analysen von Wissenschaftler*innen, Anwält*innen sowie von nicht-staatlichen Organisationen und Betroffenen Gruppen gehe hervor: Es bestünden Lücken bei der Umsetzung zur Einhaltung von bundesdeutschem Recht und internationalen Verpflichtungen. Auch zeigten sich neue Herausforderungen angesichts der Zusammensetzung der deutschen Gesellschaft und gegenwärtiger Teilhabeforderungen. Die deutsche Gesellschaft werde zunehmend pluraler: Das betrifft die Familien-Hintergründe ebenso wie die Vorstellungen und Vorlieben der einzelnen Menschen und ihre Vorstellungen von Gemeinschaftlichkeit. Auf der Einstellungsebene seien „klassischer Rassismus“ und „primärer Antisemitismus“ demzufolge deutlich rückläufig. Allerdings gebe es „Feindbildkarrieren“¹⁷² mit z.T. hohen Zustimmungswerten – aktuell betroffen seien Muslime, Sinti*zza und Rom*nja und Flüchtlinge. Bei kleineren Gruppen ließen sich rassistische Radikalisierungstendenzen beobachten, auch rassistische Delikte würden zunehmen. Dies sei eine große Herausforderung für gesellschaftliche Stabilität, Wohlstand und Frieden. Strategien für Demokratie und Menschenrechte in der pluralen Gesellschaft müssten daher individuellen und institutionellen Rassismus und Diskriminierung in den Blick nehmen und bearbeiten – insbesondere auch diskriminierende Routinen und Regelungen staatlicher Institutionen. Die Analyse von Ursachen und sozialen Problemfeldern sollte interdisziplinär sein und verschiedene Gruppen beteiligen. Sie sollte u.a. Erkenntnisse aus der

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband (Hrsg.) (2015) CERD- Parallelbericht. Rassistische Diskriminierung, LESMIGRAS (2015): CERD- Parallelbericht. Rassistische Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTI Personen in Deutschland. Eine intersektionale Analyse der Situation in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung.

¹⁷¹ Vgl. Schellenberg, Britta/ Lang, Kati (2016): Toleranz und Nichtdiskriminierung. Bekämpfung von Diskriminierung und Hasskriminalität, in: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Die Umsetzung ausgewählter OSZE Verpflichtungen zu Menschenrechten und Demokratie in Deutschland. Ein Evaluierungsbericht anlässlich des deutschen OSZE Vorsitzes 2016.

¹⁷² „Feindlichkeiten gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen sind nicht unbedingt gleichförmig, sondern richten sich möglicherweise mal mehr oder weniger gegen die eine oder andere Gruppe.“

Vorurteils- und Rassismusforschung¹⁷³ berücksichtigen sowie aus der Diskriminierungsforschung.¹⁷⁴

(2) Erkenntnisse aus dem Themenbereich A2 der Informationsgewinnungsphase

Die Anhörung zum Themenbereich A2 umfasste „eine Analyse der politischen Entwicklung und Kultur in Thüringen anhand vorliegender wissenschaftlicher Untersuchungen unter Einbeziehung der Länder- und NGO-Berichte zur Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen Deutschlands zu Antirassismus und Diskriminierung der internationalen Antirassismuskommissionen [...]“¹⁷⁵. Das Anhörungs- und Auskunftsverfahren fand in der vierten und fünften Sitzung der Enquetekommission statt.

1. Der Thüringen-Monitor¹⁷⁶ ist eine Langzeitstudie des Kompetenzzentrums Rechtsextremismus (KomRex) der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU Jena). Darin wird berichtet: Seit Erhebungsbeginn sind ethnozentrische Einstellungsmuster in der Thüringer Bevölkerung¹⁷⁷ weit verbreitet. Nach einem Rückgang ab 2005 hat sich dieses Einstellungsmuster seit 2015 auf einem hohen Niveau stabilisiert (2017: 41%).¹⁷⁸ Die Wissenschaftler*innen des KomRex bezogen sich auch auf länderübergreifende Studien¹⁷⁹. Die Ergebnisse dieser Studien decken sich mit den Ergebnissen des Thüringen-Monitors: Fremdenfeindliche Einstellungen in ostdeutschen Bundesländern seien weiter verbreitet als in westdeutschen Bundesländern.¹⁸⁰
2. Das Institut für Demoskopie Allensbach schätzte die politische Kultur Ostdeutschlands ein – auf Grundlage von Umfrageergebnissen des Instituts.

¹⁷³ Vgl. Gomolla, Mechthild/ Frank-Olaf Radtke (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule; Andreas Zick/Beate Küpper/Daniela Krause, Gespaltene Mitte – feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016, Bonn 2016.

¹⁷⁴ Vgl. Scherr, Alber/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (Hrsg.) (2016): Handbuch Diskriminierungsforschung.

¹⁷⁵ Siehe Vorlage 6/2952, S. 2.

¹⁷⁶ Vgl. Thüringen-Monitor 2017: Thüringens ambivalente Mitte: Soziale Lage und politische Einstellungen, Drucksache 6/4700.

¹⁷⁷ Vgl. Best, Heinrich/ Katja Salomo (2014): Güte und Reichweite der Messung des Rechtsextremismus im Thüringen-Monitor 2000 bis 2014. Expertise für die Thüringer Staatskanzlei.

¹⁷⁸ Vgl. Zuschrift 6/1267; Thüringen-Monitor 2017, Drucksache 6/4700 S. 168, 201.

¹⁷⁹ Vgl. Decker, Oliver/ Johannes Kies/ Elmar Brähler (2016/Hrsg.): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie 2016; Zick, Andreas/ Beate Küpper/ Daniela Krause (2016/ Hrsg.), Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland.

¹⁸⁰ Vgl. Zuschrift 6/1267, S. 1; Thüringen-Monitor 2017, Drucksache 6/4700, S.163.

Ergebnis: Es gebe wesentliche Unterschiede zwischen der ostdeutschen und westdeutschen Mentalität.¹⁸¹

3. Die Landeszentrale für politische Bildung wies auf eine spezifisch ostdeutsche politische Kultur hin. Der Aspekt der ostdeutschen Deprivation mit ihren Entfremdungserfahrungen sei demnach bedeutsam und wesentlich für bestimmte problematische Einstellungen und Verhaltensweisen.
4. Das Landesamt für Verfassungsschutz verwies in einer Stellungnahme¹⁸² auf den neuesten Thüringer Verfassungsschutzbericht und auf die Forschungsergebnisse des Thüringen-Monitors. Demnach gebe es in Thüringen keinen bedeutsamen Rückgang von rechtsextremistischen Einstellungen. Diese Einstellungsmuster seien bis weit in die Mitte der Gesellschaft verbreitet. Rechtsextremismus sei demnach die Hauptgefahr in Thüringen.
5. Das Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ)¹⁸³ widmete sich Entwicklungen in Thüringen und stellte Staatenberichte über Deutschland zur Einhaltung internationaler Antirassismuskonventionen¹⁸⁴ vor sowie Parallelberichte zivilgesellschaftlicher Organisationen¹⁸⁵. Aus den Empfehlungen für die Bundesrepublik Deutschland leitete das IDZ mögliche Maßnahmen für Thüringen ab.¹⁸⁶ Dabei bezog sich das Institut auf Erkenntnisse der eigenen Studie „Diskriminierung und ihre Auswirkung für Betroffene und die Gesellschaft“ in Thüringen: Demzufolge berichteten Betroffene von mehreren und vielfältigen Diskriminierungssituationen, und zwar auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene innerhalb der letzten zwei Jahre. Ein Großteil der Teilnehmenden gab an, diskriminiert worden zu sein aufgrund der Merkmale Geschlecht, Weltanschauung,

¹⁸¹ Vgl. Zuschrift 6/1268.

¹⁸² Vgl. Vorlage 6/3177.

¹⁸³ Vgl. Zuschrift 6/1274.

¹⁸⁴ Vgl. Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (2014): ECRI Bericht für Deutschland 2014; Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015): Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports of Germany.

¹⁸⁵ Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Parallelbericht zum 19.-22. Staatenbericht der BRD an den UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (CERD).

¹⁸⁶ Vgl. Zuschrift 6/1274.

Herkunft und sexuelle Orientierung. Zwei Drittel der Befragten vermuteten mehr als ein Merkmal als Grund für ihre Diskriminierung.¹⁸⁷

6. Die Amadeu Antonio Stiftung berichtete im Anhörungsverfahren: Antidemokratische Positionen und menschenverachtende Ideologien würden im digitalen Raum¹⁸⁸ zunehmen. Grundlage der Einschätzung war ein Bericht, der sich mit Entwicklungen und Bedrohungen der demokratischen Kultur im digitalen Raum beschäftigt hat.¹⁸⁹
7. ezra, die Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, stellte die eigene Studie „Die haben uns nicht ernst genommen“¹⁹⁰ vor. In der Studie sind die Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt mit der Polizei qualitativ dargestellt. Jede*r zweite Befragte gab an, sich von der Polizei nicht ernst genommen zu fühlen. Ebenso viele zweifelten den Aufklärungswillen der Strafverfolgungsbehörden an. Weiterhin berichtete ezra auf Grundlage eigener Erhebungen: Rassistische Gewalt sei in Thüringen stark angestiegen. Die Beratungsstelle geht von einer hohen Dunkelziffer aus.¹⁹¹
8. Die mobile Beratung in Thüringen (Mobit) hob in ihrer Stellungnahme¹⁹² hervor: Der politische Diskurs habe sich nach rechts verschoben. So würden Äußerungen, die man vor Jahren noch als rassistisch bezeichnet habe, heute als Ausdruck einer freien Meinungsäußerung gelten. Sie seien gesellschaftlich toleriert. Deutlich sichtbar seien die Anschlussmöglichkeiten extrem rechter Positionen an seit Jahren bestehende Ressentiments innerhalb der Thüringer Bevölkerung. Dies sei der Grund für eine steigende Anzahl extrem rechter Aktivitäten in Thüringen, welche die Beratungsstelle dokumentiert.¹⁹³
9. Das Deutsche Institut für Menschenrechte verwies¹⁹⁴ auf eine Studie¹⁹⁵, die die Friedrich-Ebert-Stiftung 2016 herausgegeben hat. Demnach fänden sich

¹⁸⁷ Vgl. Zuschrift 6/1843.

¹⁸⁸ Vgl. Zuschrift 6/1277.

¹⁸⁹ Vgl. Amadeu Antonio Stiftung (2017): Toxische Narrative. Monitoring rechts-alternativer Akteure.

¹⁹⁰ Vgl. Quent, Matthias/ Daniel Geschke/ Eric Peinelt (2014), Die haben uns nicht ernst genommen. Eine Studie zu Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt mit der Polizei.

¹⁹¹ Vgl. Ezra (2017): Chronik rechter Vorfälle: <https://ezra.de/chronik/>.

¹⁹² Vgl. Zuschrift 6/1266, S. 2-8; Protokoll 4. Sitzung, S. 139.

¹⁹³ Vgl. Mobit (2017): Chronik extrem rechter Aktivitäten in Thüringen: <https://mobit.org/chronik-extrem-rechter-aktivitaeten-in-thueringen/>.

¹⁹⁴ Vgl. Zuschrift 6/1352.

rassistische Positionen im rechtsextremen Spektrum. Darüber hinaus seien diese Positionen aber auch in der gesellschaftlichen Mitte verbreitet. Zudem beurteilte das Institut, wie die Bundesrepublik Deutschland rechtliche Verpflichtungen einhält in Hinblick auf Menschenrechtsverträge. Demnach komme die Bundesrepublik ihren Verpflichtungen zum Schutz der Menschen vor Rassismus und Diskriminierung nicht uneingeschränkt nach. Es existierten Schutzlücken: Internationale Organisationen und das Deutsche Institut für Menschenrechte kritisieren vor allem rassistische Praktiken wie das Racial Profiling.¹⁹⁶

10. Professorin Dr. Mechthild Gomolla gab einen Überblick zum Forschungsstand zu Diskriminierung und Rassismus im Bildungsbereich. Sie berichtete von Problemen, eine diskriminierungskritische und diskriminierungsfreie Bildungsarbeit zu verankern.¹⁹⁷ Die empirische Forschung zeige Bildungsungleichheiten, die sich aus individueller,¹⁹⁸ struktureller¹⁹⁹ und institutioneller²⁰⁰ Diskriminierung im Bildungssystem ergeben würden. Das heißt also: Bildungsungleichheiten ließen sich nicht allein mit individuellen Merkmalen von Schüler*innen oder ihren familiären und/oder sozialen Hintergründen erklären. Deshalb betonte sie: Wichtig an Schulen²⁰¹ seien eine diskriminierungskritische Schulentwicklung, Antidiskriminierungsarbeit und konkrete politische Bildung²⁰².

¹⁹⁵ Vgl. Zick, Andreas/ Kupper, Beate/ Krause, Daniela (Hrsg.): Gespaltene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn. 2016.

¹⁹⁶ Vgl. Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (2014): ECRI Bericht für Deutschland 2014; Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (2014): Zusammenstellung von Allgemeinen politischen Empfehlungen von ECRI; Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015): Concluding observations on the combined nineteenth to twenty-second periodic reports of Germany.

¹⁹⁷ Vgl. ZUSCHRIFT 6/1420.

¹⁹⁸ Vgl. Hormel, Ulrike (2007): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte.

¹⁹⁹ Vgl. Diel, Claudia/ Patrick Fick (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem, in: Diehl, Claudia/ Christian Hunkler/ Cornelia Kristen (Hrsg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen, Befunde, Debatten.

²⁰⁰ Vgl. Gomolla, Mechthild/ Frank-Olaf Radtke (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule; Gomolla, Mechthild (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr/ Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Gökçen, Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung.

²⁰¹ Vgl. Niendorf, Mareike/ Sandra Reitz (2016), Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist; Schofeld, Janet W./ Alexander, Kira A. (2012): Stereotype Threat. Erwartungseffekte und organisatorische Differenzierung: Schulische Leistungsbarrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung, in: Fürstenau, Sara/ Gomolla, Mechthild (Hrsg.): Migration und schulischer Wandel: Leistungsbeurteilung.

²⁰² Vgl. Alheim, Klaus (2015): Fremdenfeindliche Vorurteile als Thema der politischen Bildung: in

b) Rechtliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland

Die im Punkt B.I.2.)b.) genannten internationalen, transnationalen, europarechtlichen, bundesrechtlichen Grundlagen sowie die rechtliche Situation in Thüringen werden nachfolgend vorgestellt.

Internationale, transnationale und europarechtliche Grundlagen

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt)
- Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der Vereinten Nationen (ICERD)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh)
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (insbesondere Artikel 18 AEUV)

Bundesrechtliche Grundlagen

- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland; insbesondere Art. 3 GG und die sogenannten Jedermann-Grundrechte
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- § 36 Absatz 2 Satz 2 des Sozialgesetzbuchs (SGB) III
- Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG)
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG)
- § 130 Strafgesetzbuch (Tatbestand der Volksverhetzung)
- § 185 Strafgesetzbuch (Tatbestand der Beleidigung)
- § 46 Absatz 2 Satz 2 Strafgesetzbuch (Strafzumessung)
- § 41 Staatsvertrag für Rundfunk und Telemedien

Rechtliche Situation in Thüringen

- Thüringer Verfassung (Artikel 2 ThürVerf)
- Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG)
- Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)

- Thüringer Hochschulgesetz (§ 6 Absatz 1 Satz 1 ThHG)
- Thüringer Schulgesetz (§ 1 Absatz 2 Thür SchulG)
- Thüringer Personalvertretungsgesetz (§ 67 Absatz 1 Nummer 1 ThürPersVG)
- Thüringer Gaststättengesetz (§ 10 Nummer 12 ThürGastG)

(1) Internationale, transnationale und europarechtliche Grundlagen

Die normative Behandlung von Rassismus und Diskriminierung findet sich auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen. Internationale und transnationale Vorgaben haben mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf deutsches Recht – entweder weil deutsche Rechtsnormen unter Berücksichtigung dieser Vorgaben auszulegen und anzuwenden sind oder weil rechtliche Vorgaben in deutsches Recht umgesetzt werden müssen.

Im Rahmen der Vereinten Nationen (UN) ist der Diskriminierungsschutz über einige wichtige Menschenrechtsabkommen verankert. Mit der Ratifikation werden die Abkommen mit ihren menschenrechtlichen Normen des Diskriminierungsschutzes für die Vertragsstaaten völkerrechtlich verbindlich. Die staatliche Gewalt in Deutschland ist an diese Normen unmittelbar gebunden. Innerstaatlich stehen sie im Rang von Bundesgesetzen. Diese müssen Verwaltung und Justiz bei der Auslegung des nationalen Rechts beachten. Zu den grundlegenden Übereinkommen zählt das UN-Antirassismusabkommen (Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung – ICERD). Es stammt vom 7. März 1966 und ist seit 1969 für Deutschland verbindlich. In Art. 1 Abs. 1 wird rassistische Diskriminierung wie folgt definiert: „In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‚Rassendiskriminierung‘ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“ Ausschlaggebend für das Vorliegen einer rassistischen Diskriminierung ist demnach die Wirkung einer rassistischen Handlung – nicht deren Motivation. Wichtig für die Vertragsstaaten sind die im Abkommen festgelegten Staatenberichte des UN-Fachausschusses zur Anti-Rassismus-Konvention (CERD). Ausgehend von der

Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) 1948 folgten wichtige Abkommen zu allgemeinen Menschenrechtsfragen – etwa der UN-Zivilpakt (ICCPR), der ein umfassendes Diskriminierungsverbot enthält. Hinzu kamen weitere Übereinkommen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz, bspw. die bereits erwähnte ICERD-Konvention, die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW), die UN-Kinderrechtskonvention (CRC), die UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD), die ILO-Konvention Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf oder die UNESCO-Konvention gegen Diskriminierung im Unterricht.

Der rechtliche Rahmen des Diskriminierungsschutzes auf der regionalen europäischen Ebene wird durch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) des Europarates von 1950 gewährleistet – in ihrer Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Im Kontext des Europarates sind die Länderberichte und Empfehlungen zu berücksichtigen, welche die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) erstellt.

Der Diskriminierungsschutz auf der Ebene der supranationalen Organisation Europäische Union (EU) ergibt sich aus der Grundrechtecharta (GRCh) von 2000. Darin enthalten sind vier Gleichbehandlungsrichtlinien: die Anti-Rassismus-Richtlinie²⁰³, die Rahmen-Richtlinie Beschäftigung²⁰⁴ und die Gender-Richtlinien I²⁰⁵ und II²⁰⁶. Diese verpflichten die EU-Mitgliedsstaaten, rechtliche Normen zu schaffen und durchzusetzen, die Diskriminierung bekämpfen.

(2) Bundesrechtliche Grundlagen

Im Grundgesetz finden sich sogenannte Jedermann-Grundrechte, die für alle gelten. Art. 3 Abs. 1 GG enthält einen allgemeinen Gleichheitssatz, der den Staat zur Gleichbehandlung aller Menschen verpflichtet.²⁰⁷ Daneben findet sich in Art. 3 Abs. 2 GG die Gleichheitsgewährleistung von Frauen und Männern²⁰⁸ und verbietet in Art. 3

²⁰³ Richtlinie 2000/43/EG.

²⁰⁴ Richtlinie 2000/78/EG.

²⁰⁵ Richtlinie 2002/73/EG und 2006/54/EG.

²⁰⁶ Richtlinie 2004/113/EG.

²⁰⁷ Art. 3 Abs. 1 GG: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“.

²⁰⁸ Art. 3 Abs. 2 GG: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Abs. 3 GG eine Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale.²⁰⁹ Die Gleichheitsrechte sind subjektive öffentliche Rechte mit Verfassungsrang und binden gem. Art 1 Abs. 3 GG²¹⁰ alle drei Staatsgewalten. Im zivilrechtlichen Bereich spielen grundgesetzliche Diskriminierungsverbote ebenfalls eine Rolle. Sie sind angelegt als Abwehrrechte der Bürger*innen gegen den Staat – und zwar über die sog. „mittelbare Drittwirkung von Grundrechten“²¹¹ bei der Prüfung von zivilrechtlichen Ansprüchen. Das betrifft etwa die Frage, ob ein diskriminierendes Verhalten oder eine diskriminierende Regelung „treuwidrig“ (§ 242 BGB) oder „sittenwidrig“ (§ 138 BGB) ist.

Seit August 2006 gilt in Deutschland das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“. Es ist umgangssprachlich unter der Bezeichnung Antidiskriminierungsgesetz bekannt. Verhindern oder beseitigen soll das AGG Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Die durch das Gesetz geschützten Personengruppen haben damit Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber*innen und Beteiligte des Zivilrechtsverkehrs, und zwar insofern diese ihnen gegenüber gegen die im AGG normierten Benachteiligungsverbote verstoßen. Das AGG dient dazu, die oben erwähnten vier Gleichbehandlungsrichtlinien umzusetzen. Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 AGG enthält einen Verweis auf zwei spezielle Benachteiligungsverbote für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch. Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden (§ 33c S. 1 SGB I). Dieses allgemeine Benachteiligungsverbot gilt für die Inanspruchnahme aller Rechte nach den Sozialgesetzbüchern und auch nach Gesetzen, die als Teil des besonderen Sozialrechts gelten, etwa das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Daneben sieht § 19a S. 1 SGB IV ein Benachteiligungsverbot für den Bildungsbereich vor, d.h. bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung,

²⁰⁹ Art. 3 Abs. 3 GG: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

²¹⁰ Art. 1 Abs. 3 GG: „Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.“

²¹¹ Vgl. BVerfG 15.01.1958 – 1 BvR 400/51.

der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen. Demnach darf niemand benachteiligt werden aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.²¹²

§ 36 Abs. 2 S. 2 SGB III sieht für den Bereich der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit vor: Die Bundesagentur für Arbeit darf nur Einschränkungen berücksichtigen, die Arbeitgeber*innen für eine Vermittlung der Ausbildungssuchenden und der Arbeitssuchenden aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität vornehmen, wie sie als Ungleichbehandlung nach dem AGG zulässig wären.

Seit Mai 2002 gilt das „Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG)“. Mit dem Gesetz soll die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen beseitigt und verhindert werden. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft soll gewährleistet und eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden. Das Gesetz richtet sich vor allem an öffentliche Träger auf Bundesebene.

Das „Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG)“ trat im September 2001 in Kraft. Es soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Unternehmen des Bundes verwirklichen. Im Mittelpunkt steht, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Als besonders wichtig wird dabei angesehen, die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 Abs. 1 BGleIG).

²¹² § 19a SGB IV gilt auch für die Berufsberatung und Berufsbildung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), nicht aber für die Sozialhilfe (SGB XII) und das BAföG.

Das Strafgesetzbuch definiert den Tatbestand der Volksverhetzung in § 130 StGB. Voraussetzung für sog. friedensstörende Hetze ist, dass derjenige in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, gegen eine nationale, rassische, religiöse oder durch ihre ethnische Herkunft bestimmte Gruppe, gegen Teile der Bevölkerung oder gegen einen Einzelnen wegen seiner Zugehörigkeit zu einer vorbezeichneten Gruppe oder zu einem Teil der Bevölkerung zum Hass aufstachelt, zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen auffordert (§ 130 Abs. 1 Nr. 1 StGB) oder die Menschenwürde anderer dadurch angreift, dass er eine vorbezeichnete Gruppe, Teile der Bevölkerung oder einen Einzelnen wegen seiner Zugehörigkeit zu einer vorbezeichneten Gruppe oder zu einem Teil der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet (§ 130 Abs. 1 Nr. 2 StGB). Daneben stellt § 130 Abs. 2 StGB öffentliche Äußerungen in Wort, Schrift und Bild unter Strafe, welche die in § 130 Abs. 1 StGB genannten Tatbestandsmerkmale erfüllen (volksverhetzende Schriften und Übertragungen). Gem. § 130 Abs. 3 StGB wird die öffentliche oder im Rahmen einer Versammlung erfolgte Billigung, Leugnung oder Verharmlosung einer unter der Herrschaft des Nationalsozialismus begangenen Handlung der in § 6 Abs. 1 des Völkerstrafgesetzbuches bezeichneten Art in einer Weise bestraft, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören. Die in § 6 Abs. 1 des Völkerstrafgesetzbuches genannten Handlungen²¹³ setzen die Absicht voraus, „eine nationale, rassische, religiöse oder ethnische Gruppe als solche ganz oder teilweise zu zerstören“. Bestraft werden darüber hinaus das Billigen, Leugnen und Verharmlosen von NS-Verbrechen (§ 130 Abs. 3 StGB), das Rechtfertigen der NS-Herrschaft (§ 130 Abs. 4 StGB) sowie die Verbreitung von NS-Verharmlosung durch Schriften (§ 130 Abs. 5 StGB).

Strafrechtlichen Diskriminierungsschutz bietet auch § 185 StGB, wenn eine Diskriminierung den Tatbestand der Beleidigung erfüllt.

²¹³ § 6 Abs. 1 VStGB: „Wer in der Absicht, eine nationale, rassische, religiöse oder ethnische Gruppe als solche ganz oder teilweise zu zerstören, 1. ein Mitglied der Gruppe tötet, 2. einem Mitglied der Gruppe schwere körperliche oder seelische Schäden, insbesondere der in § 226 des Strafgesetzbuches bezeichneten Art, zufügt, 3. die Gruppe unter Lebensbedingungen stellt, die geeignet sind, ihre körperliche Zerstörung ganz oder teilweise herbeizuführen, 4. Maßregeln verhängt, die Geburten innerhalb der Gruppe verhindern sollen, 5. ein Kind der Gruppe gewaltsam in eine andere Gruppe überführt, wird mit lebenslanger Freiheitsstrafe bestraft.“

Seit August 2015 sind im Rahmen der Strafzumessung ausdrücklich „rassistische, fremdenfeindliche oder sonstige menschenverachtende“ Beweggründe und Ziele (§ 46 Abs. 2 S. 2 StGB) zu berücksichtigen. Dies wirkt sich auf die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen aus. Diese sollen sich ausweislich der Strafprozessordnung auf die Aufklärung und Berücksichtigung solcher Motive erstrecken (vgl. § 160 Abs. 3 StPO). Dementsprechend spielen seit August 2015 „besonders auch rassistische, fremdenfeindliche oder sonstige menschenverachtende Beweggründe“ ausdrücklich eine Rolle in den Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV).²¹⁴

Für den Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks regelt § 41 des Staatsvertrags für Rundfunk und Telemedien (Rundfunkstaatsvertrag) Programmgrundsätze. Danach haben die Rundfunkprogramme u.a. die Würde des Menschen zu achten sowie die sittlichen, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen anderer. Sie sollen zudem die Zusammengehörigkeit im vereinten Deutschland sowie die internationale Verständigung fördern und auf ein diskriminierungsfreies Miteinander hinwirken (§ 41 Abs. 1 S. 1, 2 RStV).

(3) Rechtliche Situation in Thüringen

Auch die Thüringer Verfassung sieht, wie das Grundgesetz, einen allgemeinen Gleichheitssatz vor (in Art. 2 Abs. 1 ThürVerf.) sowie die Gleichheitsgewährleistung hinsichtlich Frauen und Männern (in Art. 2 Abs. 2 S. 1 ThürVerf.). Der Art. 2 Abs. 2 S. 2 ThürVerf verpflichtet das Land, die Gebietskörperschaften und andere Träger öffentlicher Verwaltung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Weiterhin enthält Art. 2 Abs. 3 ThürVerf das Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale²¹⁵. Darüber hinaus bestimmt Art. 2 Abs. 3 ThürVerf: Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Freistaates. Das Land und seine Gebietskörperschaften fördern demzufolge die gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft.

²¹⁴ Vgl. Nr. 15 Abs. 5, Nr. 86 Abs. 2 S. 1 und 234 Abs. 1 RiStBV.

²¹⁵ Art. 2 Abs. 3 ThürVerf: „Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, seiner Sprache, seiner politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.“

Mit dem „Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG)“ sollen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen verhindert werden, bestehende Benachteiligungen beseitigt und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft hergestellt werden; zudem soll ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden (§ 1 ThürGIG). Das Gesetz verpflichtet öffentliche Träger der Verwaltung in Thüringen seit Dezember 2005 zur Gleichstellung und Barrierefreiheit. So besteht für sie ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderungen, etwa bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen oder satzungsmäßigen Aufgaben (§ 7 Abs. 1 ThürGIG). Darüber hinaus gilt ein Gleichstellungsgebot in den Bereichen bestehender Benachteiligungen (§ 8 Abs. 1 ThürGIG).

Seit März 2013 gilt das „Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)“. Ziel des Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern (§ 2 Abs. 1 S.1 ThürGleichG). Diese Verpflichtung des Landes, seiner Gebietskörperschaften und anderer Träger der öffentlichen Verwaltung ist in der Verfassung des Freistaats Thüringen festgelegt. Es sollen Bedingungen geschaffen werden, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und die Nachteile ausgleichen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen. Zudem geht es darum, Bedingungen herzustellen, die den Anteil von Frauen oder Männern erhöhen, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 - 5 ThürGleichG). Zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind u.a. in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner*innen und in Landkreisen kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (§§ 33 Abs. 1 S. 2 und 111 Abs. 3 ThürKO).

Auch im Thüringer Hochschulgesetz ist festgehalten: Thüringer Hochschulen fördern und sichern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Frauen

und Männer ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden (§ 6 Abs. 1 S. 1 Thüringer Hochschulgesetz - ThHG). Daneben sind bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen und ihrer Organe und Gremien die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (sog. Gender Mainstreaming, § 6 Abs. 2 ThHG). Zudem wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt (vgl. § 6 Abs. 1 ThürHG).

Das Thüringer Schulgesetz (ThürSchulG) verbietet es, dass Herkunft und Geschlecht von Schüler*innen, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stellung ihrer Eltern, Weltanschauung oder Religion für den Zugang zu den Schularten und den Bildungsgängen bestimmend sind (§ 1 Abs. 2 ThürSchulG). Der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen in Thüringen leitet sich zunächst von den grundlegenden Werten des GG und der Verfassung des Freistaats Thüringen ab (§ 2 Abs. 1 S. 1 ThürSchulG). Ein wesentliches Ziel der Schulen ist es, Schüler*innen zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zur Mitgestaltung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu befähigen. Darüber hinaus wichtig ist die Befähigung zu einem bewussten, selbstbestimmten und kritischen Umgang mit Medien, die Erziehung zur Aufgeschlossenheit für Kultur und Wissenschaft sowie die Achtung religiöser und weltanschaulicher Überzeugungen anderer (§ 2 Abs. 1 S. 3 ThürSchulG). Die Schüler*innen sollen lernen, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Gerechtigkeit, der Solidarität und der Toleranz sowie der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten (§ 2 Abs. 1 S. 4 ThürSchulG). Schule soll u.a. Raum bieten, Bildungsbenachteiligungen auszugleichen (§ 2 Abs. 1 S. 4 ThürSchulG).

Gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 1 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) haben Dienststelle und Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nicht benachteiligt werden aufgrund ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität.

Eine Ordnungswidrigkeit begeht, wer vorsätzlich oder fahrlässig als für das Betreiben eines Gaststättengewerbes verantwortliche Person bei der Einlasskontrolle einer

Gaststätte oder beim Aufenthalt in einer Gaststätte eine Person benachteiligt aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion (§ 10 Nr. 12 ThürGastG).

II. Erkenntnisse aus der Phase I „Informationsgewinnung“ des Arbeitsplans

1) Bildung

a) Vorbemerkung

Nach der Selbstenttarnung des „NSU“ strengte der Thüringer Landtag zwei parlamentarische Untersuchungsausschüsse an. Der Thüringer Landtag beteiligte sich damit bereits intensiv an den Aufklärungsbemühungen zum „Rechtsterrorismus und Behördenhandeln“. Im Ergebnis empfahl der abgeschlossene parlamentarische Untersuchungsausschuss (5/1), Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierung in Thüringen tiefgehend zu analysieren und daraus politische Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dafür setzte der Thüringer Landtag eine Enquetekommission ein, die seit Sommer 2017 ein umfangreiches Anhörungsverfahren durchführt. Grundlage dieses Zwischenberichts bilden die Stellungnahmen der von den Fraktionen berufenen unabhängigen Sachverständigen, die Anhörung von Expert*innen, die eingegangenen Stellungnahmen und der gesamte Beratungsverlauf. Sie werden ergänzt und eingebettet in die Ergebnisse der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse sowie die normativen Grundlagen der Bundesrepublik Deutschland und bindende internationale Verträge. Die Enquetekommission hat die parteipolitisch unabhängigen Sachverständigen beauftragt, den vorliegenden Bericht zu verfassen.

Der Zwischenbericht im Bereich „Bildung“ kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben im Hinblick auf die Bildungssituation in Thüringen und zu ergreifende Maßnahmen. Hierzu fehlt in verschiedenen Teilbereichen und zu konkreten Fragen bzw. Institutionen eine vollständige Datenbasis. Nichtsdestotrotz liefern wissenschaftliche Studien und fachkundige Erkenntnisse zu einzelnen Aspekten

bzw. aus anderen Bundesländern bereits Ansatzpunkte, um Problembereiche zu identifizieren und Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Sie reichen von Erhebungen zu spezifischen Fragen über die Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Erkennung, Steuerung und Begleitung von Prozessen bis hin zu Handlungsoptionen im Bildungsbereich.

Die folgenden Ausführungen orientieren sich grundlegend am Thüringer Bildungsplan. Dort heißt es (S. 9): „Der Thüringer Bildungsplan bis 18 Jahre sieht sich dem Bildungsverständnis Humboldts verpflichtet, das Bildung als ‚die Verknüpfung unsres Ichs mit der Welt‘ umschreibt. Damit ist das Ziel verbunden, dass Kinder und Jugendliche die komplexe Welt und ihre eigene Position in ihr verstehen, darüber reflektieren können und handlungsfähig werden. Dabei folgt der Bildungsplan einem demokratischen und inklusiven Grundverständnis: Alle Kinder und Jugendlichen haben unabhängig von ihrer Herkunft und ihren individuellen Voraussetzungen das Recht darauf, an der Gesellschaft teilzuhaben und aktiv gestaltend an und in ihr mitzuwirken. Sie haben einen Anspruch darauf, in ihren Bildungsprozessen bestmöglich unterstützt zu werden, um eine autonome, verantwortungs- und gemeinschaftsfähige Persönlichkeit zu entwickeln.“

Formale Bildung findet in der Bundesrepublik insbesondere in der Schule statt, aber auch in außerschulischen Einrichtungen (u.a. sozial-/pädagogische, politische, kulturelle, künstlerische, sportliche, zivilgesellschaftliche Einrichtungen) sowie in Kindertagesstätten. All diese Einrichtungen sind neben der Familie wichtige Bildungsinstanzen. Lehrkräfte und andere sozial-/pädagogische Fachkräfte ermöglichen, vermitteln und leiten professionelle pädagogische Schulbildung an. Sie sind es, die Schüler*innen mithilfe von Materialien (insbesondere Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien) dabei unterstützen, sich mit der Welt zu verknüpfen. Hintergrund bilden dabei Bildungs- und Lehrpläne. Insofern sind verschiedene Ebenen zu berücksichtigen, wenn es darum geht, sich mit Bildung zu beschäftigen: sowohl Aspekte in „der Welt“, die Menschen als soziale und gesellschaftliche Wesen und damit auch aktuelle Bildungsprozesse herausfordern, als auch institutionelle Rahmenbedingungen, Lehrpläne, Curricula und an Bildung beteiligte Personen. Die verschiedenen Ebenen, Orte und Aspekte hängen miteinander zusammen, sie

bedingen sich gegenseitig und sind deswegen gleichberechtigt und gleichzeitig anzugehen.

Die Reihenfolge, in der Probleme und Maßnahmen auf struktureller, institutioneller, diskursiver, kultureller, sozialer und inter-/subjektiver Ebene benannt werden, folgt der allgemein üblichen Annäherung vom Allgemeinen zum Besonderen in wissenschaftlichen Texten. Die Reihenfolge unterliegt also keiner Priorisierung der einen oder anderen Ebene. Es wird ausdrücklich betont: Maßnahmen auf nur einer Ebene (unabhängig davon, um welche es sich handelt) sind nicht förderlich, um Rassismus und Diskriminierung nachhaltig vorzubeugen. Insofern wird der Fokus auf alle jene gesellschaftlichen, institutionellen, thematischen und persönlichen Dimensionen gelegt, die zusammen wirken und in der Lage sind, Rassismus und Diskriminierung zu reproduzieren, kritisch zu betrachten und zu überwinden. Es werden beispielhaft Anknüpfungspunkte aus den verschiedenen Bereichen genannt. Teils ermöglichen sie bereits heute, sich in Bildungsprozessen mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen und Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu bearbeiten und zu minimieren. Zugleich bieten sich Möglichkeiten, diese in empirischen Studien zu beurteilen.

Das Kapitel bietet eine nicht abgeschlossene Bestandsaufnahme der aktuellen Situation in Thüringen. Dabei werden z.T. juristisch bindende bildungspolitische Ziele, Vereinbarungen und Aufgabenbeschreibungen aufgezählt und bestehende Maßnahmen zur Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich aufgeführt. Zugleich wird auf Leerstellen und Mängel hingewiesen, die bearbeitet werden müssen. Der Bericht empfiehlt bildungspolitische Maßnahmen, die sich z.T. ausdrücklich den Forderungen von sachverständigen Akteur*innen in Thüringen anschließen oder sich aus der konsequenten Einhaltung von bindenden Bestimmungen und selbst gesteckten Zielen des Freistaats ableiten. Das Kapitel umfasst Vorschläge und Empfehlungen, die maßgeblich sind, um die Thüringer Bildungslandschaft weiterzuentwickeln, Grund- und Menschenrechte zu stärken sowie die Prävention von und die Intervention zur Minimierung von Rassismus und Diskriminierung zu verbessern. Die Vorschläge und Empfehlungen beruhen auf den Einschätzungen der gehörten Fach- und Interessensvertreter*innen und den für dieses Kapitel verantwortlichen sachverständigen Kommissionsmitgliedern.

Der Zwischenbericht dient dazu, die bisherigen Analysen und Empfehlungen zu dokumentieren. Darüber hinaus werden offene Fragen gesammelt, die im weiteren Beratungsverlauf der Enquetekommission zu klären sind.

b) Problembeschreibung

Die Parlamentarischen Untersuchungsausschüsse des Thüringer Landtags (UA 5/1)²¹⁶ und des Deutschen Bundestags (PUA BT 17/2 und PUA BT 18/3) haben Versäumnisse im schulischen Bereich aufgezeigt. Sie sprechen Empfehlungen für den Bereich „Bildung“ insgesamt aus. Sie schaffen damit eine erste Grundlage für den hiesigen Bericht. Nachfolgend sei an einige zentrale Schlussfolgerungen der genannten Untersuchungsausschüsse erinnert.

Der UA 5/1 betont, dass „Demokratieförderung, der Ausbau von Teilnahmerechten und die Schaffung einer echten Willkommenskultur (...) die wirksamsten Präventionsmaßnahmen gegen Menschenverachtung und Intoleranz“²¹⁷ sind. Der PUA BT 17/2 fordert mit Blick auf Kinder und Jugendliche, die politische Bildungsarbeit in Schulen und außerschulischen Einrichtungen zu stärken. Er empfiehlt, spezifische Aus- und Fortbildungsangebote zu den Themen Rechtsextremismus und Rassismus zu entwickeln und umzusetzen.²¹⁸ Weiterhin betonen die Untersuchungsausschüsse die wichtige Rolle zivilgesellschaftlicher Akteur*innen innerhalb der kontinuierlichen Demokratieförderung.²¹⁹ Auch wenn sie nicht zu den Regelstrukturen der formalen Bildung gehören, erfüllen sie häufig einen Bildungsauftrag. Deshalb werden auch die entsprechenden Empfehlungen hierzu berichtet. Dabei wird deutlich: Es ist eine staatliche wie gesamtgesellschaftliche Verantwortung, die Menschenwürde zu schützen, demokratische Kultur zu fördern und Rassismus, Antisemitismus und Neonazismus zu bekämpfen.²²⁰

Die Untersuchungsausschüsse des Bundes und des Freistaats betonen: Zivilgesellschaftliches Engagement in diesen Bereichen kann zum Angriffsziel von

²¹⁶ Siehe auch Kapitel A.) Formale Grundlagen, I. Einsetzung und Arbeitsauftrag.

²¹⁷ Vgl. Drucksache 5/8080, S. 1630.

²¹⁸ Vgl. Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 865ff; Drucksache Deutscher Bundestag 18/12950, S. 1162.

²¹⁹ Vgl. Drucksache Freistaat Thüringen 5/8080, S. 1630; Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 914-915.

²²⁰ Vgl. Drucksache Freistaat Thüringen 5/8080, S. 1630; Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 866.

Neonazis und rassistisch motivierten Gruppen werden. Daher ist besonders „zu unterstützen und zu fördern, wozu zuvorderst Anerkennung des persönlichen Engagements durch Politik und Verwaltung zu zählen ist. Eine Kriminalisierung dieses Engagements und persönlichen Einsatzes wirkt kontraproduktiv sowie demotivierend und hat zu unterbleiben.“²²¹ Im Sinne der „kontinuierlichen Demokratieförderung“ sollten Projekte, die dieser Aufgabe nachkommen, gefördert und zivilgesellschaftliche Maßnahmen ausgebaut und verstetigt werden.²²² Hervorgehoben wird die Bedeutung von Strukturen, die Multiplikator*innen spezifisch und zielgruppengenau sensibilisieren und thematisch ausbilden. Dabei handelt es sich insbesondere um Organisationen und Initiativen, die vorbeugende Aufklärungs-, Sensibilisierungs-, Empowerment- und Bildungsarbeit leisten. Bewährte und entsprechend positiv bewertete Ansätze der vorbeugenden und empowernden Bildungsarbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus sollten verstetigt werden. Langjährige Erfahrungen, Aktivitäten und Perspektiven zivilgesellschaftlicher Träger müssen in Regelstrukturen überführt werden – so lassen sich Wissensbestände sichern und verbessern.²²³

Der in der Enquetekommission verabschiedeten Definition folgend ist Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich auf institutioneller, diskursiver/kultureller und individueller Ebene zu begegnen.²²⁴ Daraus folgt: Der bisherige Fokus auf Rechtsextremismus und Demokratie in Maßnahmen der politischen Bildungsarbeit ist sowohl thematisch als auch disziplinär und strukturell zu erweitern. Nur so lässt sich Rassismus und Diskriminierung gründlich in den Blick zu nehmen.

Prof. Dr. Gomolla betonte in ihrer Stellungnahme, dass es notwendig ist Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen bezüglich Rassismus sowie Rechtsextremismusprävention mit Perspektiven der Antidiskriminierung und Inklusion zu verbinden. Damit wäre ein brauchbares Konzept für die schulische politische Bildung geschaffen. Gefordert wurde dies bereits in verbindlichen Menschenrechtsabkommen, in Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Kultusministerkonferenz.²²⁵ Das würde nach Prof. Dr. Gomolla eine „umfassende Innovationsstrategie in Schulen nach sich ziehen, bei der die

²²¹ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, S. 1630.

²²² Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, S. 1630; Drucksache Deutscher Bundestag, 17/14600 S. 866.

²²³ Vgl. Deutscher Bundestag, 17/ 14600, S. 866; Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, S. 1630.

²²⁴ Siehe B.I.1).

²²⁵ Vgl. Zuspchrift 6/1420, S. 2.

Aufgabenfelder der politischen Bildung und Demokratieerziehung mit Handlungsansätzen gegen Bildungsungleichheit und struktureller bzw. institutioneller Diskriminierung systematisch verbunden werden²²⁶. Auch der Sachverständige Herr Yılmaz-Günay plädierte dafür, im Bildungsbereich nicht nur Einzelfälle und Einzelsituationen in den Blick zu nehmen. Es sollten auch dahinterstehende gesellschaftliche Asymmetrien wahrgenommen werden, um Rassismus und Diskriminierung grundlegend erfassen zu können.²²⁷ Folglich sollte eine Antirassismus-, Antidiskriminierungs- und Inklusionspolitik Maßnahmen einschließen, die sich gegen institutionelle Diskriminierung, insbesondere gegen institutionellen Rassismus richten, sowie gegen Bildungsungleichheit und Segregation im Bildungsbereich. Folgende Beispiele verdeutlichen die Problemlage, weil sie Rassismus im Bildungsbereich in Lehr- und Lerninhalten verstetigen:

- die Aufnahme vorrangig mehrheitsgesellschaftlicher Wissensbestände in die Bildungspläne bei gleichzeitiger Ausklammerung anderer Wissensbestände
- die unzureichende, vor allem sprachliche Barrierefreiheit
- die zu geringfügige Berücksichtigung der (deutschen) Kolonialgeschichte
- die weitgehende Vernachlässigung kolonialer Kontinuitäten als eine der zentralen historischen Grundlagen für die Entstehung von antischwarzem Rassismus
- die weitgehende Vernachlässigung, Bildungspläne und Schulmaterialien so zu gestalten, dass die Heterogenität von Lebensentwürfen und Lebenswirklichkeiten berücksichtigt wird.²²⁸

Problematisch sind Bildungsbarrieren im schulischen System. Diese drücken sich etwa in ungleichen Zugängen und Teilhabechancen aus, aber auch in der Missachtung kultureller Vielfalt und im Nicht-Repräsentieren rassialisierter Minderheiten. Insgesamt sind Bildungsbarrieren und Bildungsungleichheiten ein Ergebnis davon, wie individuelle, kulturelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung und Rassismus zusammenwirken.²²⁹ Eindeutige Befunde liefern die regelmäßigen PISA-Untersuchungen: Es gibt danach Bildungsungleichheiten in den erreichten Schulleistungen der 15-Jährigen im Zusammenhang mit

²²⁶ Vgl. Zuschrift 6/1420, S. 2.

²²⁷ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92.

²²⁸ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92; Protokoll 3. Sitzung, S. 48; Protokoll 11. Sitzung, S. 77; Zuschrift 6/2867, S. 6.

²²⁹ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 56; Zuschrift 6/1420, S. 5.

Migrationshintergrund, sozio-ökonomischem Status und Geschlecht.²³⁰ Schulen sollen Orte eines ergebnisoffenen Bildungsprozesses sein, der gleichwohl das Grundgesetz berücksichtigt und der die Pluralität der Schülerschaft hinsichtlich ihrer Ressourcen und Entwürfe im Blick hat.²³¹ Eine Orientierung ausschließlich an hegemonialen Standards und begrenzten Kompetenzen ist dafür hinderlich. Auch ökonomische Handlungsorientierungen im schulischen Bereich können zu neuen Formen der Diskriminierung führen. Das zeigen angelsächsische Forschungsarbeiten. Für Deutschland und Thüringen ist dieser Forschungsbereich kaum ausgebildet. Die Auswirkungen neoliberaler Staatlichkeit im aktivierenden Staat erfordern eine Repolitisierung der politischen Bildung – also einer politischen Bildung, die Schüler*innen auch dazu befähigt, Gesellschaft kritisch zu analysieren.²³²

Einzelprojekte zu fördern, die sich mit Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen, ist nur ein Anfang. Auf lange Sicht greift dieser Ansatz zu kurz. Weder können damit institutionelle Formen von Rassismus und Diskriminierung umfassend berücksichtigt werden, noch lassen sich damit nachhaltige Maßnahmen auf den Weg bringen. Doch beides ist nötig, um rassistische Diskurse langfristig zurückzudrängen und eine Kultur von Akzeptanz und Anerkennung, von Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zu fördern. Angehörte Expert*innen, etwa der Sachverständige Herr Dr. Abou-Taam²³³ und die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), kritisierten Nachhaltigkeits- und Koordinationsprobleme von Einzelprojekten.²³⁴ Der kurzfristige und modellhafte Charakter von Maßnahmen in der Bildungsarbeit ist zu prüfen. Bewährte Ansätze sollten in die Regelstrukturen staatlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen übernommen und weiterentwickelt werden. Bildungsmaßnahmen im Kontext von Rassismus und Diskriminierung müssen zur Auseinandersetzung mit diesen Phänomenen anregen – und zugleich

²³⁰ Vgl. OECD (2012): PISA 2012 Ergebnisse im Fokus. Was 15-jährige wissen und wie sie dieses Wissen einsetzen können. (<https://www.oecd.org/berlin/themen/PISA-2012-Zusammenfassung.pdf>); OECD (2009): PISA 2009 Ergebnisse. Zusammenfassung <https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/46619755.pdf>.

²³¹ Vgl. *Zuschrift* 6/1420; S. 10-11.

²³² Vgl. *Zuschrift* 2959; S. 9; *Zuschrift* 6/1420, S. 10.

²³³ „Die Förderung der sozialen Verantwortlichkeitseinstellung muss im Zentrum einer Gesellschaftsstrategie stehen, die von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren getragen wird. Soziale Dienste, Schulen, Polizei, Jugendämter und kommunale Verwaltungen stellen hierfür ein Netzwerk dar. Jedoch macht ein Blick auf die Akteursebene kommunaler Integrationsarbeit deutlich, dass hier massive Nachhaltigkeits- und Koordinationsprobleme existieren und auch hinsichtlich gewählter Methoden ließen sich einige Defizite aufzeigen.“

²³⁴ Vgl. *Zuschrift* 6/2934, S. 9.

vorbeugend die Pluralität der Gesellschaft abbilden sowie die Gleichwertigkeit demokratischer Kulturen und die Gleichberechtigung aller Bürger*innen als Normalität darstellen. Dies ist als Querschnittsaufgabe zu etablieren. Zudem müssen Orte gefunden werden, in denen gezielt und auf hohem professionellem Niveau Maßnahmen entwickelt werden und ihre Umsetzung begleitet und geprüft wird.

Es gibt zahlreiche Untersuchungen zu Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich. Der Sachverständige Kwesi Aikins und die Expertin Prof. Dr. Mechtild Gomolla wiesen darauf hin, dass sie handlungsleitend für Maßnahmen in Thüringen sein sollten.²³⁵ Die ECRI kritisiert in ihrem Länderbericht zu Deutschland das hohe Maß an Diskriminierung im Bildungsbereich.²³⁶ Demnach können Bildungsungleichheiten belegt werden, die nicht allein durch individuelle Merkmale der Schüler*innen, familiäre oder soziale Hintergründe erklärt werden können, sondern die sich aus individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierung im Bildungssystem ergeben.²³⁷ Frau Prof. Dr. Gomolla bezog sich auf mehrere Studien und berichtete: Es gebe strukturelle Ursachen für Bildungsunterschiede. Diese Unterschiede würden in der Struktur und Erreichbarkeit von Bildungsangeboten liegen. Sie folgten aus Mechanismen der Selektion, die im Bildungssystem selbst angelegt seien.²³⁸ Ergänzend dazu konstatierte der Sachverständige Kwesi Aikins: Auch scheinbar neutrale Regeln, Verfahren und Unterlassungen könnten rassistische Strukturen im Bildungsbereich fortschreiben.²³⁹ Statistische Auswertungen von Leistungsbeurteilungen und schulbahnrelevanten Empfehlungen zeigten deren mangelnde Gültigkeit.²⁴⁰ Qualitative Studien geben Hinweise darauf, dass bei schulbahnrelevanten Empfehlungen auch individuelle Diskriminierung wirke – etwa, wenn Lehrer*innen bei nicht eindeutigen Leistungsständen der Schüler*innen ihre Empfehlungen an den wahrgenommenen Bildungsständen des Elternhauses bemessen.²⁴¹ Diese Untersuchungsergebnisse decken sich mit den Berichten und Einschätzungen der angehörten Organisationen, etwa der Gewerkschaft für

²³⁵ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 26-28; Protokoll 5. Sitzung, S. 57 – 77; Zuschrift 6/1420, S. 1-2.

²³⁶ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 29; Zuschrift 6/1803, S. 1.

²³⁷ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 57-58; Zuschrift 6/1420, S. 8.

Beispielsweise lenken die Schwankungen in den Bildungsbeteiligungen unterschiedlicher Gruppen, abhängig von Ort und Zeit des Schulbesuchs, den Blick auf strukturelle Faktoren.

²³⁸ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 59; Zuschrift 6/1420, S. 8.

²³⁹ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 26-28.

²⁴⁰ Vgl. Bos et al. 2004: Schullaufbahneempfehlungen von Lehrkräften für Kinder am Ende der vierten Jahrgangsstufe. In: IGLU. Einige Länder der Bundesrepublik Deutschland im nationalen und internationalen Vergleich, S. 191-228.

²⁴¹ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 59; Zuschrift 6/1420, S. 8; Gomolla/Radtke 2009.

Erziehung und Wissenschaft Thüringen, der Antidiskriminierungsbeauftragten Berlin oder Amnesty International.²⁴²

Spezifische Untersuchungen zu Diskriminierungserfahrungen in Thüringen im Bildungsbereich gibt es nicht. Diese werden nach Auffassung des IDZ dringend gebraucht.²⁴³ In einer vom IDZ durchgeführten Studie gaben 23,8% der von Diskriminierung Betroffenen an, im Bereich Bildung und Arbeit Diskriminierung erlebt zu haben.²⁴⁴ Auch die Zahl gemeldeter Delikte im Bereich der rechten politisch motivierten Kriminalität (PMK) an Thüringer Schulen kann herangezogen werden, um die Situation in Thüringen einzuschätzen. Die Zahl lag 2015 bei 68 und 2016 bei 60.²⁴⁵ Mobit berichtete von einem vermehrten Beratungsaufkommen an Schulen und Kindergärten in Bezug auf Diskriminierung.²⁴⁶ Die Landesschülervertretung und die Landeselternvertretung wiesen auf z.T. auch in den Schulämtern bekannte Probleme mit Rassismus und Diskriminierung hin. Sie berichteten, die Schülerschaft sei z.T. unsicher, wer zuständig ist für Beratung innerhalb der Schulen. Dies hänge mit fehlender Transparenz zusammen. Zu den Erfahrungen gehören rassistische Beleidigungen und Angriffe durch Schüler*innen sowie Lehrer*innen ebenso wie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.²⁴⁷ Lehrer*innen seien von Rassismus und Diskriminierung ebenfalls betroffen. Sie könnten aber auch rassistisch und diskriminierend handeln. Dies verdeutlichen die Stellungnahmen der jüdischen Landesgemeinde, der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, des Zentralrats der Muslime, des Roma Antidiscrimination Network und von DaMigra. Die Ausführungen basierten auf auffälligen Einzelfällen, aber auch auf typischen Mustern, die in den Communitys als geteiltes Wissen gelten.²⁴⁸ Die Expert*innen benennen eine fehlende Sensibilität des Lehrpersonals im Umgang mit Rassismus und Antisemitismus an Schulen.²⁴⁹ Prof. Reinhard Schramm berichtete von einem

²⁴² Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 76; Zuschrift 6/1523, S. 1, 4; Zuschrift 6/1837, S. 14.

²⁴³ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 98; Zuschrift 6/1274, S. 6.

²⁴⁴ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, Anhang S. 28; Zuschrift 6/1843, S. 28.

²⁴⁵ Vgl. Drucksache 6/4071, S. 1.

²⁴⁶ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 134; Zuschrift 6/1495, S. 3.

²⁴⁷ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 7-10, 56.

²⁴⁸ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 33-34.

²⁴⁹ Protokoll 8. Sitzung, S. 71- 72; Die Sachverständige des Roma Antidiscrimination Network bezog sich bei Ihren Ausführungen auf eine selbstinitiierte Studie, die die Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung von Rom*nja und Sinti*zza sowohl quantitativ als auch qualitativ erfasst. Siehe dazu: Daniel Strauß (Hg.) 2011. Studie zur aktuellen Bildungssituation deutscher Sinti und Roma. Dokumentation und Forschungsbericht. Marburg: I-Verb.de; Protokoll 7. Sitzung, S. 35, Protokoll 8. Sitzung, S. 27, 32f; (Herr Barkan vom Zentralrat der Muslime in Deutschland bezieht sich bei seinen entsprechenden Hinweisen auf die Forschungen von Prof. Dr. Karim Fereidooni), Zuschrift 6/1513, S. 1.

Vorfall an einer Thüringer Schule – demnach kam es durch die Meldung eines Vorfalls zu wiederholten Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen. Zurückgeführt wurde dies auf ein Informationsdefizit sowie auf Angst um den Ruf der Schule.²⁵⁰

Zusätzlich würden über Schulbücher und Lehrpläne rassistische Bilder über Schwarze Menschen, Muslim*innen sowie Sinti und Roma transportiert bzw. blieben Personengruppen im Unterricht unsichtbar.²⁵¹ Die GEW Thüringen schilderte, viele Betroffene von Rassismus und Diskriminierung seien unsicher bezüglich Ansprechpartner*innen und Hilfsstrukturen in Schulen und Hochschulen. Darüber hinaus verstärkten strukturelle Bedingungen, etwa das gegliederte Schulsystem, die prekäre Situation in Bildungs- und Ausbildungssettings.²⁵² Problematisch seien demnach insbesondere einseitige und homogenisierende Lehr- und Lernmaterialien, fehlende Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten und die ausbleibende Thematisierung darüber, wie bedeutsam Marginalisierung bzw. Privilegierung für die Identitätsentwicklung und die gesellschaftliche Teilhabe verschiedener Personengruppen sind.

Refugio Thüringen e.V. berichtete von Fällen rassistischer Diskriminierung gegenüber Schutzbefohlenen. Zum Teil mussten Betroffene die Schule wechseln und Konsequenzen für die Täter*innen blieben aus. Festgestellt wurden fehlende Schutzkonzepte, fehlende Dolmetscher*innen in Bildungseinrichtungen sowie fehlende Informationen zu Unterstützungsangeboten in den Sprachen Betroffener.²⁵³ Der Thüringer Flüchtlingsrat und Jugendliche ohne Grenzen wiesen auf die besondere Lage Geflüchteter hin. Vor allem jungen Geflüchteten zwischen 16 und 27 Jahren werde der Zugang in das Regelsystem verwehrt. Aufgrund der restriktiven Auslegung der Schulordnung in Thüringen endet der Anspruch auf den Schulbesuch mit dem 16. Lebensjahr – und nicht nach 10-jähriger Schulpflicht. Dies führe dazu, dass junge Geflüchtete von allen mit der Bildung verbundenen Lebensbereichen ausgeschlossen werden, und somit von der Teilhabe an Gesellschaft.²⁵⁴ Mangelnde Kapazitäten und hohe Zusatzvoraussetzungen der Berufsvorbereitungsjahres-Sprachförderung (BVJ-Sprachförderung) würden ebenfalls zu ihrem Ausschluss beitragen. Kinder aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten werden aufgrund der

²⁵⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 94, 113-114;

²⁵¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 43; Protokoll 8. Sitzung, S.72, 78, Zuschrift 6/1887, S. 10.

²⁵² Vgl. Zuschrift 6/1523, S. 2-4, Zuschrift 6/1420, S. 8.

²⁵³ Vgl. Zuschrift 6/1514.

²⁵⁴ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 97-98; Protokoll 8. Sitzung, S. 88.

Tatsache, dass die Behörden von einer fehlenden Bleibeperspektive ausgehen, zu spät oder gar nicht eingeschult.²⁵⁵ Die fehlende Perspektive und die Angst vor Abschiebung hemme junge Menschen in ihrer Bildungs- und Persönlichkeitsentwicklung.²⁵⁶ Das Roma Antidiscrimination Network und die Neuen deutschen Organisationen kritisierten die Trennung durch Willkommens- und Vorbereitungsklassen. Diese führe zu einer Zweiklassenpolitik im Bildungssystem.²⁵⁷ Nach Ansicht der Thüringer Beauftragten für Migration und Integration wirken sich Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, die in Abhängigkeitsverhältnissen wie dem Bildungsbereich entstehen, negativ auf Teilhabechancen der Betroffenen aus.²⁵⁸

Als weitere Grundlage für die Problembeschreibung werden die Empfehlungen und Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) herangezogen. Die ständige Konferenz der Kultusminister hat u.a. die Aufgabe, „auf die Sicherung von Qualitätsstandards in Schule, Berufsbildung und Hochschule hinzuwirken“²⁵⁹. Formulierten Empfehlungen und Beschlüsse nehmen so implizit auch Rassismus und Diskriminierung in den Blick. Die Empfehlungen kommen von Sachverständigen und Beschlüssen von politischen Gremien. Prof. Dr. Gomolla wies in ihrer Stellungnahme auf die besondere Bedeutung des KMK-Beschlusses „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ hin. Der Beschluss sieht vor, das Schulsystem weiterzuentwickeln, um Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen.²⁶⁰ Aus diesem Grund fließen die wesentlichen Bestandteile des KMK-Beschlusses in die Analyse des Sachstands ein. Der Beschluss folgt dem Anspruch, dass Schule Vielfalt als Chance für alle begreift. Dazu gehört es, eine Kultur der Wertschätzung zu festigen, kulturelle Vielfalt zu fördern und aktiv einzutreten gegen Diskriminierung – auch innerhalb der Schulstrukturen.²⁶¹ Als Maßnahmen zur Umsetzung werden u.a. folgende benannt:

²⁵⁵ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 88.

²⁵⁶ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 90.

²⁵⁷ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 71-72, 78; Zuschrift 6/1887, S. 8; Zuschrift 6/1830, S. 10.

²⁵⁸ Vgl. Vorlage 6/3511, S. 2.

²⁵⁹ Vgl. <https://www.kmk.org/kmk/aufgaben.html>.

²⁶⁰ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 63.

²⁶¹ „Die Schule versteht sich als Lern- und Lebensort für alle, sie begegnet allen Schüler*innen und Schülern mit Wertschätzung und entwickelt eine interkulturell sensible Dialog- und Konfliktkultur einschließlich des Aushandelns gemeinsamer Grundlagen für das Schulleben, so dass sich alle Mitglieder der Schulgemeinschaft einbezogen fühlen. Sie stellt an alle Schüler*innen und Schüler hohe Erwartungen und bietet ihnen entsprechende individuelle Unterstützung. Sie schätzt und nutzt Erfahrungen und besondere Kompetenzen aller Schüler*innen und Schüler als Ressourcen für Bildung und trägt zu ihrer Entfaltung und Weiterentwicklung bei. Sie tritt aktiv der

- „Entwicklung und Umsetzung eines geregelten Aufnahmesystems für neue Schülerinnen und Schüler- insbesondere solche ohne ausreichende Deutschkenntnisse.
- adressatengerechte Information und Beratung
- Mentoren- und Förderprogramme [...] Peer-Trainings
- Entwicklung eines [...] Schulhauscodes als dialogischer Prozess [...]
- Förderung und Wertschätzung des Einsatzes der Schülerinnen und Schüler für Demokratie und Menschenrechte und gegen Gewalt, Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit und jede andere Form von Diskriminierung.“²⁶²

Schule trägt weiterhin zum Erwerb interkultureller Kompetenzen im Unterricht aller Fächer durch außerordentliche Aktivitäten bei. Ziel ist es, Schüler*innen dazu zu befähigen, sich bewusst mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, sich selbstreflexiv mit eigenen Bildern von anderen auseinanderzusetzen und zu erkennen, wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder verantwortlich sind.²⁶³ Um dies umzusetzen, werden u.a. folgende Maßnahmen benannt:

Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. Sie prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung, Sie nimmt die sprachlich-kulturelle Vielfalt ihrer Schüler- und Elternschaft als Chance für interkulturelles Lernen bewusst wahr und berücksichtigt diese in der schulprogrammatischen Arbeit. Hierzu gehören auch die Würdigung und Förderung der sprachlichen Kompetenzen mehrsprachig aufwachsender Schüler*innen und Schüler, Die Schule heißt alle Schüler*innen, Schüler und ihre Eltern willkommen. Sie informiert und berät sie individuell während des gesamten Bildungsweges und eröffnet ihnen umfassende Mitwirkungsmöglichkeiten.“ KMK (2013), (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 3.

²⁶² KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 7.

²⁶³ „Schule unterstützt die Schüler*innen und Schüler beim Erwerb interkultureller Kompetenzen u.a. dadurch, dass sie Lernanlässe zu folgenden sich gegenseitig bedingenden Dimensionen gestaltet:

- Wissen und Erkennen: Kulturen als sich verändernde kollektive Orientierungs- und Deutungsmuster wahrnehmen, Entstehung und Wandel soziokultureller Phänomene und Strömungen analysieren, Einfluss kollektiver Erfahrungen aus Vergangenheit und Gegenwart auf interkulturelle Begegnungen erkennen, insbesondere hinsichtlich der Entstehung von Fremdbildern.
- Reflektieren und Bewerten: eigene kulturgebundene Prägungen und Deutungsmuster sowie gegenseitige soziale Zuordnungen und Stereotypisierungen reflektieren, Offenheit gegenüber Anderen und anderen Deutungsmustern entwickeln, Widersprüche zu eigenen Deutungsmustern in der Kommunikation mit Anderen aushalten sowie soziokulturelle Entwicklungsprozesse aus mehreren Perspektiven betrachten.
- Handeln und Gestalten: Mitverantwortung für die Entwicklung gleichberechtigter Teilhabe im persönlichen, schulischen und gesellschaftlichen Bereich übernehmen, bewusst gegen Diskriminierung und Rassismus eintreten, in der Kommunikation und Zusammenarbeit mit Anderen soziokulturelle, interessenbedingte oder sprachliche Barrieren überwinden, Interessen respektvoll aushandeln und Konflikte friedlich austragen.“ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 4.

- „Prüfung von Lehr- und Lernmaterialien im Hinblick darauf, ob [...] Heterogenität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt ist und ggf. Ergänzung der Materialien
- Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven bei der Erarbeitung der Unterrichtsinhalte der Fächer
- Schülerinnen und Schüler ermutigen und unterstützen, Differenzen selbstbestimmt zu artikulieren.“²⁶⁴

Die Schule gestaltet aktiv Bildungs- und Erziehungspartnerschaften mit den Eltern. Die Eltern sind durch „niedrigschwellige Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten [in] [...] die Beteiligung [...] am Schulleben, im Unterricht und in den Gremien“²⁶⁵ einzubeziehen. Dazu sind u.a. folgenden Maßnahmen benannt:

- „Etablierung verbindlicher Angebote von Willkommensgesprächen
- regelmäßige Durchführung zielgruppenspezifischer Informationsveranstaltungen und Beratung der Eltern
- Schaffung vielfältiger, auch niedrigschwelliger Beteiligungsmöglichkeiten
- Qualifizierung und Einbeziehung von Eltern als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.“²⁶⁶

Optimiert werden sollen innerhalb der Bildungsverwaltung die notwendigen Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe. Die Erzieher*innen- und Lehrer*innenausbildung und -weiterbildung ist demzufolge bedarfsgerecht anzupassen und weiterzuentwickeln. Personal mit Migrationshintergrund im Bildungsbereich sollte aktiv angeworben werden.²⁶⁷ Um die Umsetzung der Ziele zu überprüfen, werden Daten benötigt. Diese Daten sollen es ermöglichen, Aussagen zum Schulerfolg zu treffen sowie Aussagen über Schulklima, Schulzufriedenheit und sozialräumliche Daten im Schulumfeld.²⁶⁸

Weitere wichtige Beschlüsse der KMK, die an dieser Stelle erwähnt werden sollten:

- Empfehlungen zur Förderung der Menschenrechtserziehung in der Schule²⁶⁹
- Beschluss zur Stärkung der Demokratieerziehung²⁷⁰

²⁶⁴ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 8.

²⁶⁵ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 5.

²⁶⁶ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 9.

²⁶⁷ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 5.

²⁶⁸ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 7.

²⁶⁹ KMK (2000) (Hrsg.), Empfehlungen zur Förderung der Menschenrechtserziehung in der Schule.

²⁷⁰ KMK (2009) (Hrsg.) Stärkung der Demokratieerziehung.

- Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und KMK zur Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt²⁷¹
- gemeinsamer Beschluss KMK, Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund und Bildungsmedienvettern zur Darstellung von kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien²⁷²
- gemeinsame Erklärung des Zentralrats der Juden in Deutschland und der KMK zur Vermittlung jüdischer Geschichte, Religion und Kultur in Deutschland²⁷³
- Beschluss der KMK zu Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible Sprache in Bildung und Erziehung²⁷⁴

c) Sachstand

Der vorangegangene Abschnitt belegt: Rassismus und Diskriminierung treten in vielfältigen Formen im Bildungsbereich auf. Rassismus und Diskriminierung gehören damit zu den alltäglichen Lebensrealitäten vieler Menschen. Der folgende Abschnitt nimmt Thüringen in den Blick. Bezug genommen wird auf die im Laufe der Beratungen gesammelten Berichte. Es ist dabei erneut einzuschränken: Eine umfassende, differenzierende Situationsanalyse kann für Thüringen nicht vorgenommen werden. Dafür fehlen belastbare Daten, die Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung aufnehmen. Zudem benötigt es wissenschaftliche Analysen und Auswertungen dieser Daten spezifisch für Thüringen. Gleichwohl werden im weiteren Beratungsverlauf einzelne Problemlagen vertiefend analysiert. Die Sachverständigen des Anhörungsverfahrens haben sich bemüht, eine vorläufige Zustandsbeschreibung vorzunehmen. Diese wird im Folgenden vorgestellt:

Eine belastbare Datengrundlage liefert der alljährlich erscheinende Thüringen-Monitor.²⁷⁵ In Bezug auf den Einfluss von Bildung zeigen die langjährigen Analysen: Ein hoher Bildungsgrad wirkt sich dämpfend aus auf die Zustimmung zu rassistischen Aussagen. Zugleich verweist der Thüringen-Monitor auf die Verbreitung von auf Ungleichwertigkeit basierenden Einstellungen. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich: Rassistische Einstellungen in der Thüringer Bevölkerung spiegeln

²⁷¹ KMK/ HRK (2015), Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt.

²⁷² KMK (2015) (Hrsg.), Darstellung kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien.

²⁷³ KMK (2016) (Hrsg.), Gemeinsame Erklärung des Zentralrats der Juden und der Kultusministerkonferenz zur Vermittlung jüdischer Geschichte, Religion und Kultur in der Schule.

²⁷⁴ KMK (2016) (Hrsg.), Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible Sprache in Bildung und Erziehung.

²⁷⁵ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 7-31, *Zuschrift* 6/1267,

sich auch in Bildungskontexten. Zu diesem Schluss kamen sowohl das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS) als auch die Thüringer Staatskanzlei (TSK). Beide berichteten im Anhörungsverfahren von Rassismus und Diskriminierung im Schulalltag.²⁷⁶ Dieser Zustand ist besorgniserregend, insbesondere vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen zur Beseitigung von Rassismus und Diskriminierung, die für den Bildungsbereich und Schulen verankert sind. Dazu zählen das Menschenrecht auf Bildung im Sinne einer diskriminierungsfreien Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen an schulischen Bildungsangeboten durch das Grundgesetz, verschiedene Menschenrechtsabkommen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.²⁷⁷ Das TMBJS schildert im Bericht zur Umsetzung des KMK-Beschlusses „Interkulturelle Bildung und Erziehung in Schule“²⁷⁸: Die Maßnahmen in diesem Bereich seien unzureichend umgesetzt. Die TSK berichtete: Heterogenität sei zwar Normalität an Thüringer Schulen, geschlechtliche Vielfalt zum Beispiel werde im Unterricht aber kaum berücksichtigt.²⁷⁹ Es gibt keine Einschätzungen oder Untersuchungen, inwiefern andere Formen von Vielfalt einbezogen werden – z.B. im Sinne unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten (etwa Rassismuserfahrungen) oder im Sinne unterschiedlicher Lebensentwürfe (etwa im Zusammenhang mit kultureller, religiöser oder weltanschaulicher Orientierungen). Diese Leerstellen sind zu schließen, um auf belastbare Daten für politische Entscheidungen und praktische Maßnahmen zurückgreifen zu können.

Die GEW formulierte in der schriftlichen Anhörung den Bedarf an konkreten Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer*innen, um diese zum kritischen Hinterfragen von Methoden, Materialien und Bildungsangeboten zu befähigen.²⁸⁰ Eine Studie des KomRex zeigt: Demokratiebildungskompetenz wird in Thüringen vor allem als Zusatzqualifikation durch Fort- und Weiterbildungsangebote erworben. Es bestehen Mängel in der regulären Ausbildung.²⁸¹ Auch Prof. Dr. Deichmann gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an: Es mangle bisher an einer reflexiv-

²⁷⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 40; Vorlage 6/ 3735, S. 17-18.

²⁷⁷ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 56.

²⁷⁸ KMK (2017), (Hrsg.), Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Berichte der Länder über die Umsetzung des Beschlusses, S. 57-60, https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/2017-05-11-Berichte_Interkulturelle_Bildung.pdf.

²⁷⁹ Vgl. Vorlage 6/3735, S. 18-20.

²⁸⁰ Vgl. Zuschrift 6/1523, S. 3.

²⁸¹ Vgl. Damerou/May/Patz, 2018.

politikdidaktischen Aus- und Weiterbildung im Lehramtsstudium.²⁸² Zur Prävention von und Intervention bei Rassismus und Diskriminierung liegen (noch) keine KMK-Beschlüsse vor. Angesetzt werden sollte an den bereits mit fachlicher Expertise erarbeiteten und teils bundesweit politisch abgestimmten Beschlüssen, um die Schulentwicklung in Thüringen voranzubringen.²⁸³ Wichtig ist es zudem, die Erfahrungen und Berichte anderer Bundesländer zu berücksichtigen.

Darüber hinaus gibt es einige spezifische Regelungen und Arbeitsgrundlagen in der Thüringer Bildungslandschaft: Diese ermöglichen es, Bildungsinstitutionen und insbesondere die Thüringer Schulen als eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Lernumgebung zu gestalten. Dazu gehört der Thüringer Bildungsplan bis 18 Jahre – Bildungsansprüche von Kindern und Jugendlichen.²⁸⁴ Der Bildungsplan ist eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft in Thüringen. Er hat bereits Auswirkungen auf die Studienanteile in der Thüringer Lehrer*innenausbildung sowie auf das in Thüringen geltende Prinzip der eigenverantwortlichen Schule.

Verschiedene bereits erwähnte Studien und Berichte²⁸⁵ heben die Bedeutung von Strukturen und Mechanismen im Bildungssystem hervor, die zu Benachteiligung führen. Das AGG schützt Mitarbeitende von öffentlichen Einrichtungen vor Diskriminierung. Für Schüler*innen sowie Studierende gilt dies jedoch nicht. Diese Schutzlücke haben mehrere Anzuhörende problematisiert. Sie empfehlen, auf Landesebene entsprechende Regelungen zu erlassen und für ihre Umsetzung zu sorgen.²⁸⁶ Genaue Fallzahlen zu rassistischer Diskriminierung in Thüringen sind nicht bekannt. Das kommentierte bspw. die GEW in ihrer schriftlichen Stellungnahme kritisch.²⁸⁷ Eine Meldung erfolge nach Aussage des zuständigen Ministeriums bei besonderen Vorkommnissen im Bereich Rechtsextremismus und Gewalt. Eine differenzierte Erfassung werde nicht in Erwägung gezogen. Begründet wurde dies mit hohem Verwaltungsaufwand und generellem Personalmangel.²⁸⁸

²⁸² Vgl. Zuschrift 6/2959.

²⁸³ Vgl. Zuschrift 6/1420.

²⁸⁴ Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (2015), (Hrsg.), Thüringer Bildungsplan bis 18 Jahre. Bildungsansprüche von Kindern und Jugendlichen, https://www.thueringen.de/mam/.../bildungsplan/thuringer_bildungsplan-18_web.pdf.

²⁸⁵ Vgl. etwa: Zuschrift 6/1420, Daniel Strauß (Hg.) 2011, Gomolla/Radtke 2009, Fereidooni 2016. Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Wiesbaden: Springer VS.

²⁸⁶ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 45; Protokoll 5. Sitzung, S. 78; Protokoll 8. Sitzung, S. 49; Protokoll 11. Sitzung, S. 86; Zuschrift 6/1352, S. 5; Zuschrift 6/1830, S. 6.

²⁸⁷ Vgl. Zuschrift 6/1523, S. 3.

²⁸⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 42, 54-55.

Darüber hinaus fehle es Mobit zufolge an schulischen Projekten für Betroffene von Rassismus in Thüringen.²⁸⁹ Zusätzlich seien nicht an allen Schulen Vertrauenslehrer*innen benannt, die das Schulgesetz in Thüringen für jede Schule vorsieht.²⁹⁰ Das begrüßenswerte Förderprogramm für Sozialarbeiter*innen, das Landesprogramm Schulsozialarbeit, erreicht bisher nur 200 der 800 Thüringer Schulen.²⁹¹ Nach Aussage der Landesschülervertretung sind aber gerade diese wichtig für die Schüler*innen vor Ort.²⁹² Auch das TMBJS hob die Bedeutung der Schulsozialarbeit in der Anhörung hervor. Es stellte eine gesetzliche Verankerung der Schulsozialarbeit in Aussicht.²⁹³ Dies ist einer der Gründe, warum der im Thüringer Schulgesetz verankerte Rechtsanspruch auf die individuelle Förderung eines jeden Kindes in der Praxis bisher nicht umfassend umgesetzt wird.²⁹⁴ Informationen zu vorhandenen Förderinstrumenten, etwa das Bildungs- und Teilhabepaket, würden nicht allen Schüler*innen zur Verfügung gestellt.²⁹⁵

Laut einer aktuellen Studie der Universität Bielefeld ist die Intensität des Sozialkundeunterrichts in Thüringen – verglichen mit den anderen Bundesländern – unterdurchschnittlich ausgeprägt.²⁹⁶ Es bedarf für diesen Befund eine tiefergehende vergleichende Analyse der Bundesländer. Thüringen hat im Gegensatz zu Ländern wie Bremen oder Nordrhein-Westfalen neben dem Sozialkundeunterricht auch in anderen Fächern gesellschaftliche Bildung verankert. Dennoch weist die genannte Studie darauf hin, dass die formale politische Bildung mangelhaft verankert ist. In diesem Zusammenhang steht die Einschätzung von Prof. Dr. Carl Deichmann: Er sieht insgesamt die Trennung von historischen und politischen Studienfächern als nachteilig an. Die Unterrichtsforschung habe bereits gezeigt: Durch die Trennung entstünden Mängel in der Vermittlung historisch-politischer Zusammenhänge.²⁹⁷ Die inhaltliche Fokussierung des Sozialkundeunterrichts muss daher kritisch analysiert werden.

In den für Thüringer Schüler*innen gültigen Lehrplänen finden sich Inhalte, die Kompetenzen vermitteln im Umgang mit verschiedenen Kulturen, im Umgang mit

²⁸⁹ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 147.

²⁹⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 15, 20-21, 22.

²⁹¹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 35.

²⁹² Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 9, 15.

²⁹³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 66-67.

²⁹⁴ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 55f.

²⁹⁵ Vgl. Zuschrift 6/1514, S. 7.

²⁹⁶ Vgl. Gökbudak M., Hedtke R.: Ranking Politische Bildung 2017. Social Science Education Working Papers. <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2917005>. , vergleiche auch eine Ausarbeitung des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags. AZ: WD 3000 077/16.

²⁹⁷ Vgl. Vorlage 6/2959, S. 9.

Vorurteilen und über die Menschenwürde als Grundprinzip.²⁹⁸ Genannt wurden vor allem Inhalte aus den Unterrichtsfächern Sozialkunde und Geschichte sowie dem Unterrichtsfach Ethik, das nur für konfessionslose Schüler*innen verpflichtend ist.

Kolonialismus als historischer Bezug von Rassismus ist nur punktuell im Lehrplan enthalten.²⁹⁹ Eine ausgrenzungskritische Überprüfung von Lehrplänen steht aus. Das TMBJS sieht diese aber als nötig an.³⁰⁰ Unklar ist, inwiefern Personen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen ausdrücklich berücksichtigt werden bei der Besetzung von Beiräten, Arbeitsgemeinschaften und Kommissionen (z.B. zur Überarbeitung von Lehr- und Lernmitteln).³⁰¹

Das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung und Lehrplanentwicklung bietet pädagogischem Personal Fortbildungsangebote zum Bereich Rassismus und Rechtsextremismus. Es besteht jedoch keine Fortbildungspflicht für entsprechende Module.³⁰²

In einer Abfrage für die Enquetekommission berichteten die Thüringer Hochschulen über den Stand ihrer Antidiskriminierungsmaßnahmen. Alle Thüringer Hochschulen haben Anlaufstellen benannt, die Studierende und Mitarbeiter*innen im Falle von Diskriminierung und Rassismus aufsuchen können. Doch die Angebote würden bisher wenig in Anspruch genommen.³⁰³ Das genaue Angebot zu Anti-/Rassismus konnte auch auf Nachfrage nicht genauer bestimmt werden.³⁰⁴ Es ist anzunehmen, dass es diesbezüglich keine (ausreichenden) Kompetenzen und damit keine entsprechende Öffentlichkeits-, Sensibilisierungs- und Empowermentarbeit gibt. Zudem hat bisher keine Thüringer Hochschule eine Campus-Climate-Befragung durchgeführt. Derartige Befragungen erheben quantifiziert Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Studierenden und Mitarbeiter*innen oder Gleichstellungsdaten und prüfen, inwiefern sich die gesellschaftliche Vielfalt in allen Statusgruppen widerspiegelt.³⁰⁵ Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) setzt bis 2019 im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen Diversity-Strategien und begleitende Maßnahmen

²⁹⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 46.

²⁹⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 49-53.

³⁰⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 41-42.

³⁰¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 42, 48, 51.

³⁰² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 41, 58.

³⁰³ Vgl. Zuschrift 6/4005 Anlage 4, S. 1-14.

³⁰⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 132.

³⁰⁵ Vgl. Zuschrift 6/4005 Anlage 4, S. 1-14; An der Friedrich-Schiller-Universität Jena wird das Kom-Rex – Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration voraussichtlich noch im laufenden Jahr 2018 eine Campus-Climate-Befragung durchführen.

ein.³⁰⁶ Wichtig ist, jede Diskriminierungsform und ihre Intersektionen³⁰⁷ gleichermaßen und qualifiziert zu berücksichtigen. Ebenso ist zu beachten, dass Diversity-Strategien neben beratenden Funktionen auch Organisationsentwicklung und strukturelle Maßnahmen im Blick behalten und entsprechende Handlungsmöglichkeiten erhalten (angelehnt an Förderrichtlinien für Frauen und Menschen mit Beeinträchtigung).

Ein Signal für die Weiterentwicklung der Demokratieerziehung in Thüringen ist die Initiative von Bildungsminister Helmut Holter. Er hat das Thema als amtierender Präsident der KMK in den Vordergrund gestellt. In diesem Kontext werden die Empfehlungen der KMK zur Demokratie- bzw. zur Menschenrechtserziehung aktuell überarbeitet.³⁰⁸

Im Bereich der nonformalen Bildung sind in Thüringen Einrichtungen und Träger mit verschiedenen Arbeitsaufträgen prägend. Bereits in der Kommission zu Sprache gekommen ist die Landeszentrale für politische Bildung (LpB). Sie widmet sich schwerpunktmäßig in ihren verschiedenen Veranstaltungsformaten der sog. gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Zu den zielgruppenspezifischen Formaten gehören bspw. Projektstage, bei der Schulen und Lehrer*innenkollegien im Umgang mit Homophobie und „Fremdenfeindlichkeit“ gestärkt werden. Weiterhin bietet die LpB Fortbildungen für pädagogisches Personal an. Sie kommt damit einer Empfehlung des NSU-Untersuchungsausschusses des Bundes nach.³⁰⁹

Die Landesmedienanstalt entwickelt und bietet Fortbildungen für Pädagog*innen, Qualifizierungsangebote zur Medienpädagogik, medienbildnerische Veranstaltungen an Schulen und eigenes Informationsmaterial. Die Landesmedienanstalt entwickelte gemeinsam mit dem Bildungsministerium und dem Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Thillm) den „Medienkoffer gegen Rechts“. Der Koffer wurde an Schulen und Jugendeinrichtungen in Thüringen verteilt.³¹⁰ Die Landesmedienanstalt hat es im Beratungsverlauf begrüßt, einen „Medienkoffer gegen Rassismus“ zu entwickeln.³¹¹ Zu den gemeinsamen

³⁰⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 131.

³⁰⁷ Vgl. Begriffsbestimmung S. 33.

³⁰⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 66.

³⁰⁹ Vgl. Vorlage 6/3821, S. 1-2.

³¹⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S.17-18, Vorlage 6/3738, S. 14; Vorlage 6/3815, S. 1.

³¹¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 35.

Anstrengungen des Bundes und der Länder gehört das Projekt Jugendschutz.net. Hier wird vor allem Aufklärungsarbeit zu rassistischer Hetze im Internet geleistet.³¹² Auch Jugendarbeit gehört zum Bereich der nonformalen Bildung. Jugendarbeit soll an den Interessen und Lebenswelten junger Menschen anknüpfen und sie zu Selbstbestimmung und eigenverantwortlichem Handeln befähigen. Die Erfahrungen in der Vorbeugung und Intervention von Rassismus und Diskriminierung sind in der Jugendarbeit Thüringen begrenzt und regional unterschiedlich stark ausgeprägt.³¹³ Der Landesjugendförderplan 2017 bis 2021 formuliert bereits den Bedarf der überörtlichen Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit. Das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt formuliert dabei: Es bestehe eine Herausforderung, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen als Beitrag zur Chancengleichheit junger Menschen.³¹⁴ Zu ergänzen ist hier die Herstellung von Chancengleichheit für rassialisierte Personen, also Schwarze, jüdische und muslimische Menschen, Sinti*zza und Rom*nja sowie Menschen afrikanischer und asiatischer Herkunft. Im TMBJS ist das Thüringer Landesprogramm für „Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit DenkBunt“ angesiedelt. Das Landesprogramm beinhaltet Schulungsangebote und Argumentationsangebote für Lehrer*innen im Umgang mit rassistischen und diskriminierenden Äußerungen.³¹⁵ Verstärkt nachgefragt wird das Fortbildungsprogramm eigenen Angaben zufolge von Mitarbeitenden in Kindertagesstätten und Jugendhilfe, Schulsozialarbeiter*innen und Lehrer*innen.³¹⁶ Für den Bereich der Förderung von Akzeptanz und Vielfalt hat die TSK federführend das gleichnamige Landesprogramm aufgelegt. Es enthält umfassende Maßnahmen im Bildungsbereich. Mit dem Landesprogramm wird die Umsetzung der wesentlichen Bestandteile des KMK-Beschlusses „Interkulturelle Bildung und Erziehung“³¹⁷ im LSBTTIQ*-Bereich angestrebt. Zu nennen sind hier Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, eine kritische Überprüfung von Lehr- und Lernmaterialien, die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle und Maßnahmen zur Elternarbeit.³¹⁸

³¹² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 18.

³¹³ Vgl. Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (2016) (Hrsg.), Landesjugendförderplan 2017 bis 2021, S. 111, https://www.thueringen.de/mam/th2/.../landesjugendforderplan_2017_2021_web.pdf.

³¹⁴ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 34.

³¹⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 41.

³¹⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 67.

³¹⁷ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule.

³¹⁸ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 4, 19-24, 32-33.

d) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Aus dem bisherigen Beratungsstand kann eine Vielzahl von Maßnahmen abgeleitet werden. Diese haben die Anzuhörenden teils ausdrücklich benannt, teils leiten sie sich aus den Analysen und Zustandsbeschreibungen ab. Zugleich sei darauf hingewiesen: Im Zuge des weiteren Beratungsverlaufes können Empfehlungen hinzukommen. Es werden folgende Maßnahmen empfohlen:

1. Zur Weiterentwicklung rassismuskritischer Bildung soll eine Arbeitsgemeinschaft eingerichtet werden – bestehend aus Expert*innen aus anderen Bundesländern³¹⁹ und rassierter Gruppen. Die Arbeitsgemeinschaft berät das TMBJS, identifiziert und überprüft vorhandene Studien und Empfehlungen auf ihre Umsetzung in Thüringen hin, entwickelt Kriterien zur Umsetzung rassismuskritischer Bildung und zur Schaffung eines diskriminierungssensiblen Bildungssettings.³²⁰
2. Vertreter*innen von rassierten Gruppen und Expert*innen zu rassismuskritischer Bildung brauchen eine Stimme in allen bildungsrelevanten Beiräten (z.B. Beirat inklusive Bildung), Gremien, Arbeitsgruppen und Kommissionen³²¹, um a) Kriterien zur Umsetzung rassismuskritischer Bildung zu entwickeln, zu überprüfen und nachhaltig zu sichern, b) Themenfelder aufzuspüren, die Rassismus begünstigen bzw. Rassismuskritik ermöglichen, c) Beispiele zu finden, die bereits gut erprobt sind („Best Practice“) und d) die entsprechende Umsetzung begleiten.
3. Für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung sollen Angebote zur Sensibilisierung, Fortbildung und Empowerment geschaffen werden.³²² Im Bildungsbereich braucht es spezielle Programme für Mentor*innen, Tutor*innen und Stipendiat*innen – für und von Vor-/Schüler*innen sowie Studierenden mit

³¹⁹ Für die Mitwirkung an einem solchen Gremium können bspw. folgende Expert*innen angefragt werden: Marie Therese Aden Ugbomah (AG in NRW, Pädagogisches Zentrum Aachen), Saraya Gomis (Qualitäts- und Beschwerdemanagement der Antidiskriminierungsstelle in der Berliner Senatsverwaltung Bildung), Hajdi Barz (Bildungsmaterialien zu Rassismus), Prof. Dr. Asiye Kaya (Studie zu Bildungsbiografien, Hochschule Mittweida), Prof. Dr. Riem Spielhaus (Diversität in Schulbüchern, Braunschweiger Institut für Internationale Schulbuchforschung), Prof. Dr. Mechtild Gomolla (institutionelle Diskriminierung in Schulen), Vertreter*innen der Landeselternvertretung in Thüringen, der GEW sowie dem Thüringer Ministerium für Bildung, TMBJS und dem TMWWDG.

³²⁰ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 39, 47; Protokoll 8. Sitzung, S. 45; Protokoll 8. Sitzung, S. 52; Protokoll 8. Sitzung, S. 75; Zuschrift. 6/1787, S. 6; Zuschrift 6/1837, S. 17.

³²¹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 67f; Protokoll 6. Sitzung, S. 81, 85.

³²² Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 85–86; Protokoll 6. Sitzung, S. 96, Protokoll 8. Sitzung, S. 30-31; Protokoll 8. Sitzung, S. 89.

Rassismuserfahrung. Schüler*innen, die potenziell von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, brauchen spezielle Maßnahmen zur Selbstermächtigung.³²³ Der Freistaat Thüringen soll entsprechende Programme auflegen und ausstatten. Expert*innen sollten die Programme begleiten. Zusätzlich sind Empfehlungen professioneller Institutionen zu rassismuskritischer Bildungsarbeit auf ihre Umsetzbarkeit in Thüringen hin zu überprüfen – etwa des Antidiskriminierungsnetzwerks ADNB, des Instituts für diskriminierungsfreie Bildung IDB oder der Initiative Intersektionale Pädagogik I-Päd).

4. Es ist notwendig, Gleichstellungsdaten an den Thüringer (Hoch- und berufsbildenden) Schulen, KiTas und mit Bildungsthemen beauftragten Institutionen (etwa Bildungsministerium, Schulbuchverlagen) zu erfassen. So lässt sich der Zustand und die Entwicklung struktureller Benachteiligung analysieren und mit gezielten Maßnahmen abbauen. Eine solche Forschung im Thüringer Freistaat soll zur gezielten Umsetzung und fortlaufenden Entwicklung des Thüringer Bildungsplans beitragen. Unerlässlich ist es dabei, statistische Daten zum Bildungsbereich zu sammeln, die das Umfeld der Schüler*innen, AGG-Merkmale und „soziale Herkunft“ einbeziehen.³²⁴ Ziel einer solchen Untersuchung ist es, institutionelle Barrieren im Bildungsbereich sichtbar zu machen, um sie zu überwinden.³²⁵
5. Für die Thüringer Hochschulen wird angeregt, pädagogische und bildungswissenschaftliche Lehrstühle einzurichten – mit dem Schwerpunkt „Rassismuserfahrung und rassismuskritische Bildung“. Bei der Besetzung der Lehrstühle werden neben der fachlichen Qualifikation eigene selbstkritisch betrachtete Rassismuserfahrung vorausgesetzt.³²⁶
6. Schule als Organisation muss umfassend rassismus- und diskriminierungskritisch weiterentwickelt werden.³²⁷ Die von der Bundesregierung unterzeichneten Menschenrechtskonventionen und das AGG haben im bildungspolitischen Diskurs das Recht auf Bildung als Ansatzpunkt für diskriminierungskritische

³²³ Protokoll 4. Sitzung, S. 106.

³²⁴ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 98, Zuschrift 6/1274, S. 6, Zuschrift 6/1523, S. 5; Protokoll 11. Sitzung, S. 79.

³²⁵ Vgl. Zuschrift 6/1420, S. 9.

³²⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 136-137; Protokoll 11. Sitzung, S. 75-87; Zuschrift 6/1841, S. 4.

³²⁷ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 12; Protokoll 3. Sitzung, S. 97-98, Vorlage 6/2863, S. 12; Protokoll 5. Sitzung, S. 56f.

Schulentwicklung hervorgebracht.³²⁸ Auch die Überprüfung zur Umsetzung des KMK-Beschlusses von 2013 beinhaltet einen wichtigen Kurswechsel im Bildungsbereich. Zu überprüfen ist: Welche Maßnahmen zu Rassismuskritik und Antirassismus sind in den Empfehlungen zur Demokratie- und Menschenrechtserziehung sowie zu interkultureller Bildung und Erziehung enthalten und müssen lediglich ausgeführt und umgesetzt werden? Auch ist zu prüfen, ob und in welcher Weise die Einrichtung eines eigenen Schwerpunkts zu rassismuskritischer Bildung erforderlich ist. Dieser könnte neben Fragen zum Lehrplan auch Fragen zur Personal- und Organisationsentwicklung an (Hoch)Schulen berücksichtigen.

7. Die rechtliche Schutzlücke in Bezug auf Diskriminierung im schulischen Bildungsbereich ist zu schließen. In Thüringen fehlt ein Diskriminierungsschutz (angelehnt an die AGG-Merkmale sowie unter Einbezug der „sozialen Herkunft“). Dieser sollte dringend ins Schulgesetz aufgenommen werden.³²⁹ Als Orientierung kann das Berliner Schulgesetz dienen.³³⁰ Des Weiteren bedarf es einer rechtlichen Verpflichtung für Schulen, eigenverantwortlich Antidiskriminierungskonzepte und Diskriminierungsschutzinstrumente zu entwickeln. Wichtig ist es, Schulen dabei zu fördern, diese Aufgabe zu bewältigen.³³¹
8. Der Beratungsverlauf hat wiederholt Mängel in aktuellen Lehr- und Lernmaterialien aufgezeigt. Auch erste wissenschaftliche Studien weisen darauf hin.³³² Lehr- und Lernmaterialien müssen länderübergreifend rassismus- und diskriminierungskritisch durchgesehen werden. In Zusammenarbeit mit Schulbuchverlagen ist zu überprüfen, ob Materialien entsprechend dem AGG ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, soziales Milieu,

³²⁸ Vgl. Zuschrift 6/1420, S. 2.

³²⁹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 80; Zuschrift 6/1837, S. 14; Zuschrift 6/1787, S. 4.

³³⁰ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 76f.

³³¹ Vgl. Zuschrift 6/1523, S. 4.

³³² Vgl. Marmaer, Elina (2013): Rassismus in deutschen Schulbüchern am Beispiel von Afrikabildern. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 36, S. 25-31.
Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung (2011): Keine Chance auf Zugehörigkeit? Schulbücher europäischer Länder halten Islam und modernes Europa getrennt. Online verfügbar unter: http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/172/Islamstudie_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2015): Schulbuchstudie Migration und Integration. Berlin. Online-verfügbar unter: http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/65/820991228_2015_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

sexuelle Identität und Geschlecht vorurteilsfrei und wertschätzend repräsentieren. Zu untersuchen ist darüber hinaus, inwiefern bestimmte Gruppen überhaupt aufgegriffen werden (wie im KMK-Beschluss festgelegt).³³³ Rassisierte Gruppen sind an der Überprüfung zu beteiligen.

9. Politische Bildung in der Schule muss gestärkt werden.³³⁴ Die Schulbildungspläne sind unter Bezug auf Konzepte der rassismus- und diskriminierungskritischen politischen Bildung als Lehrinhalt weiterzuentwickeln. Verankert werden müssen im Unterricht aller Fächer die geschichtlichen Entstehungshintergründe, Ursachen, Wesensmerkmale und Erscheinungsformen der Phänomene Rassismus gegen Sinti*zza und Rom*nja, Rassismus gegen Schwarze und Menschen afrikanischer und asiatischer Herkunft, antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus und andere Formen der gesellschaftlichen Diskriminierung – und zwar als Spezial- und Querschnittsthemen.³³⁵ Die Aufgabe von Bildungspolitik besteht darin, Menschenrechtsbildung im Schulsystem umfassend zu verankern, gemäß der UN-Erklärung. Im Mittelpunkt steht demnach die Vermittlung von Allgemeinwissen, Wissen zu Schutz vor Diskriminierung sowie Förderung der Handlungsfähigkeit von Lernenden in Bezug auf eigene Rechte und die Rechte anderer.³³⁶ Eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildung wird als wichtige Voraussetzung angesehen, um sich in der globalisierten, pluralen und multikulturellen Welt zurechtzufinden.³³⁷ ECRI regt für Thüringen die Umsetzung der allgemeinen Politikempfehlung Nr. 10. Abschnitt II 2 an: „Sicher[zustellen], dass Schulunterricht einen wesentlichen Bezug zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz leistet“³³⁸.
10. Zahlreiche in der Enquetekommission angehörte Betroffene und Expert*innen raten dazu, die Aus- und Fortbildungsinhalte zum Thema Rechtsextremismus zu überarbeiten und zu erweitern, insbesondere für Lehrer*innen,

³³³ Vgl. KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 8; Protokoll 2. Sitzung, S. 44; Protokoll 7. Sitzung, S. 44; Protokoll 8. Sitzung, S. 71; Zuschrift 6/1352, S. 16; Zuschrift 6/1841, S. 2, Vorlage 6/2959, S. 9.

³³⁴ Vgl. Vorlage 6/2959, S. 9; Protokoll 5. Sitzung, S. 55.

³³⁵ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 28; Protokoll 5. Sitzung, S. 58–59; Protokoll 7. Sitzung, S. 44; Zuschrift 6/1420, S. 9; Zuschrift 6/1523, S. 2.; Zuschrift 6/1837 S. 7, 15; Zuschrift 6/1840, S. 83.

³³⁶ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 78; Zuschrift 6/1352, S. 5.

³³⁷ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 77.

³³⁸ Zuschrift 6/1803, S. 2.

Sozialpädagog*innen und KiTa-Mitarbeiter*innen.³³⁹ Haltungs- sowie Wissensmängel müssen demnach eindeutig benannt werden, und zwar sowohl in den Fort- und Weiterbildungsangeboten als auch in der Ausbildung selbst. Erweitert werden sollten Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen (kritische) interkulturelle Bildung, Antirassismusbildung, Diversitäts- und Vorurteilssensibilität, Menschenrechtsbildung, rechtliche Grundlagen, Mediation und Argumentationstrainings.³⁴⁰ Es sollte eine konkrete Wissensvermittlung angeboten werden. Darüber hinaus sind Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen für Rassismus und Diskriminierung wichtig, ebenso wie Möglichkeiten, mit Rassismus konstruktiv umzugehen.³⁴¹ Einfließen sollte dazu die Forschung des KomRex zu Veränderungen der Curricula in die Lehramtsausbildung.³⁴² Zudem brauchen Lehrer*innen Räume für eine stärkere kritische Selbstbetrachtung und eine Fehlerkultur, die es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit zu verbessern.³⁴³

11. Aktuell sind Anlauf-, Informations- und Beratungsstellen (z.B. Vertrauenslehrer*innen oder unabhängige Antirassismusbeauftragtenstelle) nicht in allen Bildungseinrichtungen vorzufinden, trotz gesetzlicher Verankerung.³⁴⁴ Diese gesetzliche Maßgabe gilt es, zeitnah umzusetzen und durch entsprechende Bildungs- und Finanzierungsangebote zu unterstützen. Bei der Bearbeitung von Vorfällen rassistischer Diskriminierung muss die Zusammenarbeit von Schulen, Jugendämtern, Sozialarbeit und u.U. auch der Justiz und Polizei verbessert werden.
12. Sachverständige verwiesen wiederholt auf einzelne Fälle, in denen Lehrer*innen und Schulen unangemessen auf Rassismus und Diskriminierung reagierten.³⁴⁵

³³⁹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 35; Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Vorlage 6/2959, S. 9; Zuschrift 6/1352, S. 16; Zuschrift 6/1523, S. 2-5.

³⁴⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 82; Protokoll 6. Sitzung, S. 115; Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Protokoll 8. Sitzung, S. 56, 67; Zuschrift 6/1352, S. 16.

³⁴¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Protokoll 8. Sitzung, S. 67; Protokoll 8. Sitzung, S. 89; Zuschrift 6/1508, S. 3-6; Zuschrift 6/1523, S. 2f, 5, Zuschrift 6/1508, S. 3, 5f; Zuschrift 6/1841, S. 4.

³⁴² Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 72; Protokoll 9. Sitzung, S. 139.

³⁴³ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 70.

³⁴⁴ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 11f; Protokoll 6. Sitzung, S. 33; Protokoll 6. Sitzung, S. 85f; Protokoll 11. Sitzung, S. 75; Vorlage 6/3511, S. 4; Zuschrift 6/1523, S. 5; Zuschrift 6/1805, S. 6; Zuschrift 6/1830, S. 6; Zuschrift 6/1837, S. 14f.

³⁴⁵ Vgl. Zuschrift 6_1514, S. 3. Protokoll 5. Sitzung, S. 21.; Protokoll 6. Sitzung, S. 10; Protokoll 6. Sitzung, S. 56ff.; Protokoll 6. Sitzung, S. 105. Das TMBJS gab zudem an: In den Jahren 2014 wurden 45, 2015 68 und 2016 60 Delikte politisch motivierter Kriminalität Rechts an Thüringer Schulen verzeichnet. Die Angaben sind Teil einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der

Daher sollen Leitfäden bzw. Konzepte erarbeitet werden, wie Schulen mit Fällen von Diskriminierung und Rassismus umgehen. Unerlässlich ist es, Lehrer*innen und Schulen dabei mit einzubeziehen.³⁴⁶ Damit Schulen diese pädagogischen Aufgaben anpacken können, brauchen sie entsprechende finanzielle und zeitliche Ressourcen. Ein noch zu schaffendes Gremium³⁴⁷ kann federführend die Erarbeitung übernehmen.

13. Kinder und Jugendliche mit sprachlichen, psychosozialen oder anderen speziellen Förderbedarfen dürfen nicht ausgeschlossen werden. Allen Kindern und Jugendlichen ist der Zugang zu Regeleinrichtungen zu ermöglichen. Die restriktive Anwendung der Regelungen zur Vollzeitschulpflicht schließt jugendliche Geflüchtete ab dem 16. Lebensjahr vom Bildungssystem aus. Diese Praxis ist zu beenden. Die Zugangsvoraussetzungen zum Bildungssystem müssen vereinfacht werden.³⁴⁸

14. Der Thüringer Lehrerverband und die Landeselternvertretung fordern multiprofessionelle Teams in den Schulen.³⁴⁹ Diese können für mehr Transparenz sorgen und mehr Kompetenzen einbringen. So lassen sich auch Fälle von Diskriminierung und Rassismus besser bearbeiten.³⁵⁰ Die Empfehlung knüpft an das Modell „Kompetenz Netzwerk Schule“ des Thüringer Lehrerverbandes an.³⁵¹ Pädagog*innen und Pädagogikstudierende mit eigener reflektierter Rassismuserfahrung (Früh- und Vorschulpädagogik, Grundschulpädagogik und alle Lehrämter, Sozialpädagogik) sollen aktiv angeworben bzw. gefördert werden.³⁵² Weiterhin sollen in der Personalpolitik Pädagog*innen mit Migrationshintergrund gestärkt werden – hierfür sollte die Berufsanerkennung verbessert werden; entscheidend sind zudem bessere Möglichkeiten zur Nachqualifizierung.

Abgeordneten König-Preuss hinsichtlich der Anzahl von Vorfällen mit extrem rechtem, rassistischem oder antisemitischem Hintergrund (Drucksache 6/4071).

³⁴⁶ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 144; Protokoll 6. Sitzung, S. 40.

³⁴⁷ Siehe dazu B.II.1.c) Punkt 1 bezüglich der Bildung einer Arbeitsgemeinschaft.

³⁴⁸ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 7, 14; Protokoll 8. Sitzung, S. 89.

³⁴⁹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 35; Protokoll 6. Sitzung, S. 68, 71.

³⁵⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 48.

³⁵¹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 33.

³⁵² Vgl. Protokoll 6. Sitzung, 41; Zuschrift 6/1523, S. 3; Zuschrift 6/1841, S. 4.

15. Entsprechend der Vereinbarung des KMK-Beschlusses³⁵³ braucht es eine gezielte Elternarbeit und eine Förderung der ehrenamtlichen Gremien im Bereich der Bildung. Wichtig ist hier, Unterstützungsangebote zu gewährleisten, etwa Sprachkurse für Eltern, Dolmetscher*innen bereitzustellen und den Informations- und Beratungsanspruch zu verbessern.³⁵⁴
16. Thüringer Schulen melden besondere Vorkommnisse über einen Meldebogen an das TMBJS. Mitgeteilt werden Ereignisse, die auf der Verwendung von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen basieren sowie auf Volksverhetzung bis hin zu Terrorismus. Es fehlt bisher die Möglichkeit, Rassismus und Diskriminierung zu erfassen.³⁵⁵ Dementsprechend muss der Meldebogen zeitnah überarbeitet und die bisherigen Meldungen müssen ausgewertet werden. Hierzu ist es nötig, die damit betrauten Mitarbeiter*innen fortzubilden, sodass sie Rassismus in alle seinen Formen und Ausprägungen einordnen können.³⁵⁶
17. Die Thüringer Hochschulen setzen bis Ende 2019 eine Diversity-Strategie um,³⁵⁷ die u.a. ein Beschwerdemanagement vorsieht. Festgehalten ist das in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Thüringen. Diese Maßnahmen gilt es zu überprüfen – insbesondere den niedrigschwellige Zugang und die Bekanntheit unter den Studierenden und Mitarbeiter*innen.³⁵⁸ Es wird empfohlen, Campus-Climate-Befragungen durchzuführen. Diese können Ausmaß und Kontexte von Diskriminierung und Rassismus an Hochschulen sichtbar machen.

e) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Zur weiteren Beratung des Bildungsbereiches im Rahmen der Kommission werden folgende Fragen leitend sein:

³⁵³ Vgl. KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule.

³⁵⁴ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 60; Protokoll 6. Sitzung, S. 67-69; Protokoll 7. Sitzung, S. 44; Zuschrift 6/1523, S. 3; Zuschrift 6/1841, S. 2f.

³⁵⁵ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 58; Protokoll 9. Sitzung, S. 42; Zuschrift 6/1523, S. 3; Zuschrift 6/1837, S. 9f.

³⁵⁶ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 58; Protokoll 6. Sitzung, S. 81, 85f.

³⁵⁷ Die Thüringer Universitäten haben je einzelne Vereinbarungen mit dem TMWWDG geschlossen, bspw.:

https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_ue_20160120.pdf,
https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_fsu_20160120.pdf.

³⁵⁸ Vgl. Zuschrift 6/1523, S. 3.

1. Wie werden die Ziele bei unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen erreicht? – insbesondere im Zusammenhang mit Rassismus gegen und Rassismuserfahrung von Jüd*innen, Muslim*innen, Schwarzen und Rom*nja/Sinte*zza, sowie bei ungesichertem Aufenthaltsstatus (Bedeutung von Perspektive in Pädagogik)?
2. Wo werden strukturelle und institutionelle Barrieren erkannt bzw. vermutet? Was wird getan, um sie zu erforschen, um damit umzugehen und sie zu beseitigen? Wie wird der gleichberechtigte Zugang zu Bildung gewährleistet? Wie wird geprüft, ob bzw. wo konkret Bildungsbarrieren bestehen?
3. Wo werden diskursive Barrieren erkannt bzw. vermutet? Was wird getan, um sie zu ermitteln, um damit umzugehen und sie zu beseitigen? Wie wird der gleichberechtigte Zugang zu Bildung gewährleistet? Wie wird bewertet und beurteilt, ob bzw. wo konkret Bildungsbarrieren bestehen?
4. Welche Gremien, Arbeitsgruppen, Beiräte und ähnliches gibt es in Thüringen im Bereich Bildung? Wie setzen sich diese zusammen?
5. Wie wird die Teilhabe von rassisierten Gruppen sichergestellt – und zwar in allen Positionen, Gremien und Arbeitsgruppen sowie in der Entwicklung und Umsetzung aller Strukturen, Settings und Materialien, die mit Bildung zu tun haben?
6. Werden Erfahrungen aus anderen Diskriminierungsbereichen (Sexismus, Heteronormativität, Behinderung) und Diversity (Geschlecht, Sprache, Beeinträchtigung) auf ihr Potenzial zum Umgang mit Rassismus überprüft (Beirat, Ombudsperson, unabhängige Beschwerdestelle, Beauftragte, Richtlinien usw.)?
7. Was wird als lokale Herausforderung definiert? Wie wird damit umgegangen? Welche Ressourcen können aktiviert werden? Welche liegen brach? Welche müssen eingeführt werden?

Fragen an das TMBJS:

1. Wie wird inklusive Bildung umgesetzt? Welches Verständnis von inklusiver Bildung wird zugrunde gelegt?
2. Wie wird interkulturelle Bildung umgesetzt? Welches Verständnis von interkultureller Bildung wird zugrunde gelegt?
3. Wie wird das Integrationskonzept umgesetzt? Bitte konkrete Beispiele und Maßnahmen zur Berichterstattung und Beurteilung/Bewertung nennen.
4. Wie wird der Bildungsplan umgesetzt? Bitte konkrete Beispiele und Maßnahmen zur Berichterstattung und Beurteilung/Bewertung nennen.
5. Wie wird in den Lehrplänen, Curricula, Schulbüchern und anderen Materialien, im Kollegium und im Schulalltag, in der Zusammensetzung von Lerngruppen usw. der Heterogenität der Gesellschaft und der historischen Unrechtserfahrungen (insb. Kolonialismus, Nationalsozialismus, Nahostkonflikt, Rechtspopulismus) Rechnung getragen? Wie der Erfahrung von Privilegierung und Diskriminierung (insb. in aktuellen Konstellationen)? Wie den historischen, gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen Bildung stattfindet und ihre Zielgruppen sich bewegen?
6. Wie werden Pädagog*innen und andere in Bildungskontexten involvierte Personen und Institutionen (Verwaltung, Elternvertretung, Verlage u.a.) befähigt, rassismuskritische, diskriminierungsfreie und diversitätssensible Pädagogik umzusetzen? Welchen Anteil und Stellenwert hat rassismuskritische Bildung in der Ausbildung bzw. im Studium, in der frühkindlichen Pädagogik, im Bereich Lehrämter (inkl. Förder- und Berufs-), (außer- und schulische) Soziale Arbeit, außerschulische Bildung, Bildungs- und Erziehungswissenschaft u.a.?
7. Wodurch wird sichergestellt, dass alle am pädagogischen Geschehen Beteiligte ihr Recht auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung (AGG) kennen, insbesondere im Zusammenhang mit Rassismus sowie mit intersektionaler Diskriminierung? Wohin können sich Jüd*innen, Muslim*innen, Schwarze und

Rom*nja/Sinte*zza (bzw. jeweils als solche rassisierte) wenden, wenn sie sich rassistisch bzw. intersektional diskriminiert fühlen? Welche Instrumente stehen für welche Fälle zur Verfügung? Wie wird sichergestellt, dass eine Beschwerde keine negativen Auswirkungen für rassistisch Diskriminierte hat? Wie wird das Prinzip der Nichtschädigung eingehalten?

Fragen an das Landesprogramm „DenkBunt“:

1. Gibt es einen etablierten Austausch des Landesprogramms mit dem TMBJS und dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft?
2. Welche Formen von etablierter Zusammenarbeit gibt es mit Schulen, betrieblicher Aus- und Fortbildung, polizeilicher Aus- und Fortbildung, Universitäten etc. (z. B. Gremien, Arbeitsgruppen, regelmäßige Treffen)?
3. Welche strukturellen Schwierigkeiten sehen Sie bei der Bearbeitung der Themen Rassismus und Diskriminierung in ihrem Geschäftsbereich?

2) Polizei und Inneres

a) Vorbemerkung

Nach der Selbstenttarnung des „NSU“ strengte der Thüringer Landtag zwei parlamentarische Untersuchungsausschüsse an. Der Thüringer Landtag beteiligte sich damit bereits intensiv an den Aufklärungsbemühungen zum „Rechtsterrorismus und Behördenhandeln“. Im Ergebnis empfahl der abgeschlossene parlamentarische Untersuchungsausschuss (5/1), Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierung in Thüringen tiefgehend zu analysieren und daraus politische Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dafür setzte der Thüringer Landtag eine Enquetekommission ein, die seit Sommer 2017 ein umfangreiches Anhörungsverfahren durchführt. Grundlage dieses Zwischenberichts bilden die Stellungnahmen und der Sachverstand der von den Fraktionen berufenen Sachverständigen sowie der gesamte Beratungsverlauf. Den Rahmen und die Grundlage des Zwischenberichts bilden zugleich die Ergebnisse der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse sowie normative Grundlagen der

Bundesrepublik Deutschland und bindende internationale Abkommen. Die Enquetekommission hat die parteipolitisch unabhängigen Sachverständigen beauftragt, den vorliegenden Bericht zu verfassen.

Der Zwischenbericht im Bereich „Inneres/Polizei“ benennt Kernpunkte und stellt vielversprechende Strategien vor, die geeignet sind, „Rassismus und Diskriminierung“ zu bearbeiten. Betrachtet wird insbesondere, wie wirksam rassistische und andere menschenverachtende Delikte bearbeitet werden, wie sich „Rassismus und Diskriminierung“ vermeiden lassen, bei Wahrung der Grund- und Menschenrechte, und wie mögliche Probleme bei der praktischen Arbeit beschrieben werden können.

Das Kapitel bietet eine nicht abgeschlossene Bestandsaufnahme der aktuellen Situation in Thüringen. Grundlage sind die Schilderungen der Expert*innen in den Anhörungen. Dabei werden z.T. juristisch bindende Ziele, Vereinbarungen und Aufgabenbeschreibungen aufgezählt. Zudem werden bereits umgesetzte Maßnahmen vorgestellt, die sich mit Rassismus und Diskriminierung beschäftigen. Auf Leerstellen und Mängel, die einer Bearbeitung bedürfen, wird hingewiesen.

Es lässt sich feststellen: Es bleiben offene Fragen – obwohl in den Anhörungen Auskunft zu Strukturen des Bereichs „Inneres“ und zu Polizeistrukturen in Thüringen gegeben wurde. Am Ende des Berichts werden deshalb Fragen unmittelbar an das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) gerichtet sowie für die Befragung anderer Akteur*innen im Prozess festgehalten. Diese noch einzuholenden Informationen sollen helfen, die Analyse weiter zu verfeinern und möglichst passgenaue Politikempfehlungen entwickeln zu können.

Ein Zwischenbericht im Bereich „Polizei/Inneres“ muss sich zudem der besonderen Herausforderung stellen, dass die Datenlage mager ist und empirische Studien rar sind. Das gilt sowohl für die Bundesrepublik Deutschland als auch für das Bundesland Thüringen. Daten zur Situation und Umgangsweise mit „Rassismus und Diskriminierung“ fehlen weitgehend, so etwa zu Einstellungen von Polizist*innen und zu Diskriminierungs- und Viktimisierungserfahrungen durch Polizei (sowohl bei „Klient*innen“ als auch bei den eigenen Mitarbeitenden). Vorliegende Studien wurden – soweit bekannt – herangezogen. Mit dem Zwischenbericht sollen deshalb Untersuchungs- und Handlungsfelder benannt werden, die eine detailreichere

Analyse ermöglichen und vielversprechende Schritte und Maßnahmen für die aktuelle Praxis sein können. Es wird dringend empfohlen, sofort Anstrengungen zu unternehmen, um die Datenlage in Thüringen zu verbessern.

Die Themen „Innere Sicherheit“ und Polizeiarbeit in Thüringen sind keine unbekanntes. Mit dem TIMK haben die parlamentarischen Untersuchungsausschüsse zum „NSU“, der bisherige Anhörungsprozess, Studienergebnisse und die Erfahrungen und Kompetenzen der Sachverständigen eine erste Analyse ermöglicht. Das Kapitel enthält darüber hinaus Empfehlungen. Die gehörten Fach- und Interessensvertreter*innen und die für dieses Kapitel verantwortlichen sachverständigen Kommissionsmitglieder gehen davon aus: Die Vorschläge sind maßgeblich, um die Perspektive der inneren Sicherheit und insbesondere der Polizeiarbeit in Thüringen weiterzuentwickeln, um Grund- und Menschenrechte zu stärken und die Ahndung, Vorbeugung und Intervention bezüglich Rassismus und Diskriminierung zu verbessern.

Ein weiteres Ziel des Zwischenberichts ist es, offene Fragen anzusprechen und damit den weiteren Beratungsverlauf der Enquetekommission anzuleiten.

b) Problembeschreibung

Die Bundesrepublik Deutschland ist eine plurale Gesellschaft: Das heißt, hier gibt es vielfältige und akzeptierte Vorstellungen und Vorlieben, wie Menschen das Leben individuell und gemeinschaftlich gestalten. Die deutsche Gesellschaft ist von Migration geprägt: Etwa ein Viertel der Bevölkerung hat einen sogenannten „Migrationshintergrund“.

Deutschlands Selbstwahrnehmung als Einwanderungsland spiegelt sowohl das seit dem Jahr 2000 gültige Staatsbürgerschaftsgesetz als auch das 2005 in Kraft getretene Zuwanderungsgesetz wider. Dies gilt jenseits der aktuellen weltweiten Flüchtlingssituation.

Das Diskriminierungsverbot ist ein grundlegendes Menschenrechtsprinzip. Deutschland hat die internationale Anti-Rassismus-Konvention (ICERD) in Kraft gesetzt. Ebenso ist Deutschland Vertragsstaat der europäischen Konvention für den Schutz von Minderheiten. Im Grundgesetz wird den Menschenrechten und dem Diskriminierungsschutz ein hoher Stellenwert eingeräumt. Das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) garantiert einfachgesetzlich seit 2006 den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung im Bereich von Beschäftigung und Beruf sowie im allgemeinen Zivilrechtsverkehr. Im Jahr 2015 wurde im Strafgesetzbuch festgelegt: „Rassistische“, „fremdenfeindliche“ oder sonstige „menschenverachtende“ Beweggründe sind bei der Strafzumessung strafverschärfend einzubeziehen (§ 46 Absatz 2 Strafgesetzbuch). Schutz vor diskriminierenden Äußerungen bieten insbesondere die Straftatbestände der Volksverhetzung (§ 130 StGB) sowie das Verbot, Kennzeichen verfassungsfeindlicher Organisationen (§ 86 StGB) zu verwenden und zu verbreiten.

Die Polizei in Deutschland ist an das Grundgesetz gebunden. Ihre Aufgabe ist es, Rechtsstaatlichkeit durchzusetzen. Sie muss die im Grundgesetz unveräußerlichen Grundrechte jede*s Einzelnen*r wahren: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. In dieser Hinsicht hat das Gesetz jede Diskriminierung zu verbieten und allen Menschen gleichen und effektiven Schutz zu gewährleisten.“³⁵⁹ Auf die Entdeckung des rassistisch mordenden „NSU“ folgte eine Auseinandersetzung mit „Rechtsterrorismus“ in Deutschland. Der Deutsche Bundestag hat bekräftigt, einstehe zu wollen „für ein Deutschland, in dem alle ohne Angst verschieden sein können und sich sicher fühlen. Ein Land, in dem Freiheit und Respekt, Vielfalt und Weltoffenheit lebendig sind.“³⁶⁰

Nach Entdeckung des „NSU“-Komplexes wurde ein parlamentarischer Untersuchungsausschuss im Thüringer Landtag einberufen (UA 5/1 – „Rechtsterrorismus und Behördenhandeln“). Der Untersuchungsausschuss empfahl, eine „Enquetekommission ‚Rassismus‘“ einzurichten; diese Enquetekommission „soll Maßstäbe setzen und bspw. Vorschläge für die öffentliche Auseinandersetzung mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entwickeln“.³⁶¹ Mit den parlamentarischen Untersuchungsausschüssen im Deutschen Bundestag (PUA BT) und in Thüringen haben alle Fraktionen gemeinsam wichtige und umfangreiche Reformen

³⁵⁹ OSZE (1090), 5.9., zitiert in: OSCE Human Dimension Commitments (2011), S. 92, 200.

³⁶⁰ Gemeinsame Erklärung des Deutschen Bundestages nach Sichtbarwerden des „NSU“-Komplexes im Jahr 2011.

³⁶¹ Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.2., S. 1630.

vorgeschlagen – und zwar in den Bereichen Polizei, Justiz, Verfassungsschutz und parlamentarische Kontrolle sowie zur Stärkung der Zivilgesellschaft.³⁶²

Der Thüringer UA 5/1 empfahl eine „[v]erbesserte demokratische und parlamentarische Kontrolle der handelnden Behörden“, bezogen auf die Arbeitsbereiche Inneres und Justiz. Dazu gehört „die Einrichtung einer unabhängigen Clearingstelle für Beschwerden gegen behördliches Handeln, an die sich Betroffene wie auch Mitarbeiter wenden können“ und „eine ausreichende personelle und materielle Ausgestaltung von [parlamentarischen] Kontrollinstanzen bei gleichzeitiger Ausweitung der Kontrollrechte und Berichtspflichten“.³⁶³ Nötig ist demzufolge eine „Neuorganisation der Sicherheits- und Justizbehörden unter Beachtung bestehender verfassungsrechtlicher Grenzen, einschließlich der Änderung gesetzlicher Regelungen“³⁶⁴.

Der Thüringer Untersuchungsausschuss stellte fest: „Rassismus muss als drängendes Problem endlich ernstgenommen und gesellschaftsübergreifend thematisiert werden“³⁶⁵. Wichtig ist demzufolge „Engagement gegen Rechtsextremismus und gegen alle Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“. Ausdrücklich soll „in der Mitte der Gesellschaft verankerte[m] rassistische[m] Gedankengut“ und „dem z.T. bestehenden institutionell verankerten Rassismus“ entgegnet werden.³⁶⁶ Die Herausforderungen für den Bereich „Innere Sicherheit/Polizei“ sind aktuell hoch: Das unterstreichen die Ergebnisse der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse zum „NSU“. Herausforderungen zeigen sich darüber hinaus, wenn man aktuelle rassistische Delikte, Bewegungen und Diskurse betrachtet. Sie offenbaren sich zudem durch rassistische Traditionen, die z.T. bis heute wirken, und insbesondere vor dem Hintergrund aktueller „Feindbildkarrieren“, die sich auch in Einstellungen breiterer Bevölkerungsgruppen zeigen.

Nötig ist eine ehrliche und sachliche Analyse des Bereichs „Innere Sicherheit“ und speziell der „Polizei“. Eine solche Analyse muss „die Finger in die Wunden“ legen, um Sicherheit für alle Bürger*innen und Menschen in Deutschland zu gewährleisten, und zwar professionell in Gegenwart und Zukunft.

³⁶² Vgl. Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 861ff.

³⁶³ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.3., S. 1631.

³⁶⁴ Siehe ebd., C.4., S. 1631.

³⁶⁵ Siehe ebd., C.1., S. 1630.

³⁶⁶ Siehe ebd., C.1., S. 1630.

Die Enquetekommission hat erkannt: Die althergebrachte Bekämpfung eines „Extremismus“ oder einer „politisch“ motivierten Kriminalität ist nicht zielführend. Gewohnheitsmäßige Herangehensweisen und Umgangsweisen sind zu wenig, um professionell mit rassistischer Gewalt umzugehen, bzw. insgesamt mit Delikten, die im Zusammenhang mit der (vermeintlichen) Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexuellen Orientierung, Behinderung, sozialen Stellung (z.B. Obdachlosigkeit) des Opfers stehen. Grundlagen dieser Erkenntnisse waren die Arbeit und Empfehlungen der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse in Thüringen und auf Bundesebene und die Anhörungen im Rahmen der Enquetekommission. Fest steht: Unsere Gesellschaft ist durch Pluralismus geprägt, sie ist also vielfältig. Das Versprechen von Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit hat Verfassungsrang. Daher müssen die positiven Bezugspunkte „Demokratie“ und „Menschenrechte“ stärker ins Zentrum der Auseinandersetzung gerückt werden. Das gilt auch für die Problemfelder „Rassismus“ und „Diskriminierung“. Die professionelle Arbeit braucht im Bereich Inneres klare Rahmenbedingungen und unmissverständliche Arbeitsaufträge. So können verschiedene Formen von Rassismus und Diskriminierung möglichst zielführend bearbeitet werden. Betrachtet werden müssen individuelle und insbesondere institutionelle Formen. Institutionelle Formen sind häufig unbeabsichtigt, wirken aber wie individuelle Formen diskriminierend.³⁶⁷

Polizist*innen/Beamt*innen sind an gesetzliche Normen gebunden und repräsentieren das staatliche Gewaltmonopol. „Innere Sicherheit“ kann in unserer pluralen Gesellschaft und im Sinne des Rechtsstaates der Bundesrepublik Deutschland nur bedeuten: Sie wird für alle Mitglieder der Gesellschaft gleichzeitig und im gleichen Umfang bereitgestellt.

Im Folgenden werden einzelne Problemfelder und Herausforderungen für die professionelle Arbeit im Bereich „Polizei/Inneres“ skizziert:

³⁶⁷ Vgl. Vorlage 6/2933, S. 9, Vorlage 6/2863, Anlage Matrix.

(1) Einstellungen und Routinen

Die jüngste Einstellungsforschung der Mitte-Studie sieht die Verbreitung rassistischer Einstellungen (in der Untersuchung unter dem Begriff „Ausländerfeindlichkeit“ gefasst) im Jahr 2016 bei 20,4% (2002 noch 26,9%), von Antisemitismus bei 3,4% (2002 noch 5,2%), von Muslimfeindschaft bei 41,1% (2009 noch 21,4%).³⁶⁸ Im Thüringen-Monitor wird jährlich die Verbreitung rassistischer Einstellungen gemessen. 2017 betrug die Dimension Ethnozentrismus 41% (Höchststand 2003 und 2005 jeweils 51%).³⁶⁹ 14% der Thüringer*innen teilten antisemitische Positionen.³⁷⁰ Die Aussage „Muslime in Deutschland stellen zu viele Forderungen“ ist mit 62% Zustimmung mehrheitsfähig.³⁷¹ Die Aussage „Der Islam gehört zu Deutschland“ lehnte 2016 eine großen Mehrheit der Thüringer*innen ab.³⁷² Eine Studie zu Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern aus dem Jahr 2007 zeigte: Gewerkschaftsmitglieder waren im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich häufig „rechtsextrem“; sie stimmten auch „fremdenfeindlichen“/rassistischen Einstellungsdimensionen zu. Dies betraf insbesondere Angestellte in Verantwortungspositionen und einfache Arbeiter*innen.³⁷³

Wenn Mitarbeitende des Bereichs „Inneres“, etwa Polizist*innen, der Spiegel der Gesellschaft wären, täte es Not, „in der Aus- und Fortbildung zu diskutieren und zu trainieren, was es für die eigene Profession bedeutet, dass die Menschenwürde allen Menschen zukommt und dass der Diskriminierungsschutz im Grundgesetz selbstverständlich verankert ist. Gerade bei Beschäftigten im Bereich der Inneren Sicherheit sind die Anforderungen, gesetzeskonform zu handeln, hoch. Das schließt nicht nur ein, Grundrechte zu kennen, sondern auch Diskriminierung inklusive rassistischer Gewalt zu erkennen und problemorientiert bearbeiten zu können“.³⁷⁴

³⁶⁸ Vgl. Decker, Oliver, Kiess, Johannes & Brähler, Elmar (Hrsg.) 2016: Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie. Gießen: Psychosozial Verlag, S. 50ff. Anm. zur Studie: „Muslimfeindschaft“ wurde erst im späteren Verlauf der Studie erfasst, deswegen die unterschiedlichen Daten; rassistische Einstellungen werden in der Studie weiterhin als „ausländerfeindlich“ bezeichnet.

³⁶⁹ Vgl. Thüringen-Monitor 2017, S. 135.

³⁷⁰ Vgl. Thüringen-Monitor 2017, S. 137.

³⁷¹ Vgl. Thüringen-Monitor 2017, S. 161.

³⁷² Vgl. Thüringen-Monitor 2016, S. 43.

³⁷³ Vgl. Zeuner, Bodo/Gester, Jochen/Fichter, Michael/Kreis, Joachim/Stöss, Richard 2007: Gewerkschaften und Rechtsextremismus: Anregungen für die Bildungsarbeit und die politische Selbstverständigung der deutschen Gewerkschaften, Münster: Westfälisches Dampfboot.

³⁷⁴ Vgl. Schellenberg, Britta 2018: Rassistische Gewalt: Konzeptionalisierungs- und

Dies schließt ein, mögliche diskriminierende Routinen und Praktiken kritisch zu betrachten und zu verändern. „Für die Aufarbeitung staatlicher Bearbeitungsprobleme beim Umgang mit Rassismus, insbesondere rassistischer Gewalt, ist es wichtig, dass bei der Ermittlung rassistischer Taten institutioneller Rassismus thematisiert wird. [...] Die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Staatsdienstes [müssen] auf diskriminierende Denkweisen und der dadurch der Gesellschaft vermittelten Werte kritisch Überprüf[t] [werden].“ Die aus dieser Überprüfung gewonnenen Erkenntnisse müssen zu aktiven Maßnahmen führen, damit für die gesamte Bevölkerung ein gleichmäßiger Schutz durch effektive Strafverfolgung gewährleistet werden kann.“³⁷⁵

Zwei bundesdeutsche Untersuchungen erfassen systematisch und über einen längeren Zeitraum Einstellungen, u.a. zu „Rassismus/Fremdenfeindlichkeit/Ausländerfeindlichkeit“ – über das Konzept Rechtsextremismus bzw. über das Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF). Beide stellen aktuell fest: Die Zustimmung zu Feindseligkeiten gegenüber Muslima/en, Rom*nja und Sinti*zza und Flüchtlingen ist in der Gesellschaft erhöht.³⁷⁶ Es besteht daher die Gefahr: Die so markierten Menschen sind besonders von Rassismus und von Diskriminierung betroffen, doch gesellschaftliche Institutionen tun zu wenig, um diese Menschen zu schützen und Rassismus und Diskriminierung zu beugen.

Die Sachverständigen Frau Ayse Güleç und Frau Prof. Dr. Iman Attia merkten an: Fortbildungen alleine würden nicht weiterhelfen, u.a. deshalb, weil sie kulturalisierende und ethnisierende Inhalte vermitteln, die nicht geeignet sind, professionell mit rassistierten Personen umzugehen.³⁷⁷

Bearbeitungsprobleme, in: Hans-Jörg Albrecht, Rita Haverkamp, Stefan Kaufmann und Peer Zoche (Hrsg.): (Un-)Sicherheiten im Wandel. Reihe: Zivile Sicherheit. Schriften zum Fachdialog Sicherheitsforschung, Berlin: Lit Verlag 2018 (i. E.).

³⁷⁵ Siehe Anwalt_innen, NGOs & Wissenschaftler_innen 2015: Parallelbericht zum 19.-22. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland an den UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (CERD): Institutioneller Rassismus am Beispiel des Falls der Terrorgruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) und notwendige Schritte, um Einzelne und Gruppen vor rassistischer Diskriminierung zu schützen, April, Berlin, S. 9.

³⁷⁶ Vgl. Decker, Kiess & Brähler, 2016; Zick, Andreas/Beate Küpper/Andreas Hövermann 2011: Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung, Berlin: FES, S. 2, 4, 6.

³⁷⁷ Siehe Protokoll 3. Sitzung, S. 52f.; Protokoll 5. Sitzung, S. 16.

Personal mit Migrationshintergrund im Bereich „Innere Sicherheit“ und „Polizei“ ist unterrepräsentiert. Das ist ein besonderes Problem bei der Bearbeitung von „Rassismus und Diskriminierung“. Es besteht die Gefahr, dass eine „Polizeikultur“ existiert oder entstehen kann. In solch einer Kultur können Menschen, die gesellschaftlich stark von negativen Einstellungen und Ausgrenzungserfahrungen betroffen sind, ohne sachliche Gründe zum „Objekt“ der Polizeiarbeit gemacht werden, weil sich so Vorurteile bestätigen. Migrant*innen in die Polizeistruktur aufzunehmen, ist eine starke Herausforderung. Dieses Anliegen wird von einer intensiven Migrations- und Integrationsdebatte überlagert, in der sich alte Abwertungsdiskurse mit aktuellen Themenkarrieren vermischen. Die Debatte verunsichert viele Teile der Gesellschaft – z.T. unter sehr unterschiedlichen Vorzeichen.

Politik und Polizeiführung leiten ihre Handlungsleitsätze aus einer werteorientierten Polizeikultur ab, die sich den demokratischen Grundrechten verpflichtet. In der Realität ergänzen oder durchbrechen Polizeibeamt*innen in ihrem individuellen Handeln diese Polizeikultur. Zum Beispiel gab es Widerstände gegen die Öffnung der Schutzpolizei für Polizistinnen. Diese leiteten sich von Männlichkeitsbildern und Männlichkeitsidealen einer Männergesellschaft ab, die nach eigenen Mustern und Prägungen funktioniert und nicht den Handlungsleitsätzen der Politik entsprachen. Die Herausforderung lag darin, die Bilder und Einstellungen zu ändern – das ist noch bis heute der Fall. Gefragt sind daher eine strategische Personalpolitik und eine Anpassung der Inhalte von Aus- und Fortbildung. So könnten sich Widerstände gegen die plurale Öffnung der Polizei für rassistierte Personen und Personen mit Migrationshintergrund überwinden lassen.

(2) Corpsgeist und „Fehlerkultur“

Professionelles Arbeiten ist nur möglich, wenn Fehler kritisch betrachtet werden. Ebenso wichtig sind klare und systematische Umgangsweisen mit Fehlern. „Dringend nötig ist die Entwicklung einer Fehlerkultur statt dem Festhalten an einem falsch verstandenen Corpsgeist – ein falscher Corpsgeist hat auch die Aufklärungsarbeit des Untersuchungsausschusses massiv behindert“³⁷⁸. Es sollte möglich sein, aus Fehlern zu lernen und übliche ebenso wie neue Abläufe kritisch zu überdenken.

³⁷⁸ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Punkt C.4, S. 1631.

Dabei darf „Selbstkritik und Selbstreflexion [...] nicht als eine persönliche Schwäche begriffen werden, sondern als Zeichen eine Möglichkeit, aus eigenen Fehlern zu lernen“³⁷⁹.

(3) Erfassung, Ahndung, Prävention

Es wird betont: Die aktuelle Einteilung als „politisch motiviert“ oder „extremistisch“ ist nicht zielführend, um Delikte im Themenfeld „Rassismus“, Diskriminierung und Vorurteils kriminalität professionell zu erfassen und zu verfolgen. Sie führt dazu, dass diese Phänomene weniger behandelt bzw. wahrgenommen werden.

„Ein zentrales Problem im Umgang mit Rassismus, auch rassistischer Gewalt, ist die in Deutschland übliche Kategorisierung unter ‚(Rechts-)Extremismus‘. Dieses dominante Konzept verhindert häufig bereits die Wahrnehmung von Rassismus, umso mehr eine zielführende Auseinandersetzung mit dem Problem.“³⁸⁰ Der Extremismusansatz wird häufig kritisiert – insbesondere von internationalen Organisationen³⁸¹, der Wissenschaft³⁸² und von unabhängigen Staatenberichten³⁸³, NGOs³⁸⁴ sowie dem NSU-Untersuchungsausschuss im Bundestag³⁸⁵. Der UN-Ausschuss gegen rassistische Diskriminierung (CERD) betonte 2015 nachdrücklich: Zwar wird in Deutschland die Bedeutung anerkannt, Rechtsextremismus und Neonazismus zu bekämpfen. Allerdings zeigt sich CERD besorgt, dass die (ausschließliche) Verwendung der Begriffe den weiter gefassten und dringend zu bearbeitenden Problemkomplex der rassistischen Diskriminierung verhindert.³⁸⁶

Es wird kritisch gesehen, den Ansatz der „Hasskriminalität“ in das Extremismuskonzept einzuordnen. Ebenso problematisch ist demzufolge die

³⁷⁹ Siehe ebd., C.4., S. 1631.

³⁸⁰ Anwältinnen, NGOs und Wissenschaftlerinnen 2015, S. 6.

³⁸¹ Vgl. European Commission against Racism and Intolerance“ (ECRI) 2009: ECRI Bericht über Deutschland (vierte Prüfungsrunde), verabschiedet am 19.12.2008, Strasbourg, veröffentlicht am 26. Mai, S. 16.

³⁸² Vgl. Zusammenfassung und Auflistung in Schellenberg, Britta 2018: Die Radikale Rechte. Vorschläge zu einer zeitgemäßen Konzeptionalisierung und Analyse, in: Politische Psychologie. Journal of Political Psychology (i. E.).

³⁸³ Vgl. Schellenberg, Britta/Kati Lang 2016: Toleranz und Nichtdiskriminierung. Bekämpfung von Diskriminierung und Hasskriminalität, in: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.): Die Umsetzung ausgewählter OSZE Verpflichtungen zu Menschenrechten und Demokratie in Deutschland. Unabhängiger Evaluierungsbericht anlässlich des deutschen OSZE Vorsitzes 2016, Berlin: DIMR, 10-40.

³⁸⁴ Vgl. Human Rights Watch 2011: Die Reaktion des Staates auf „Hasskriminalität“ in Deutschland. New York/Berlin, S. 3.

³⁸⁵ Vgl. PUA BT 2013, Drucksache 17/14600, S. 861.

³⁸⁶ Vgl. CERD 2015: Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD): Germany. CERD/C/304/Add.115, S. 4.

Annahme beim Extremismuskonzept und Definitionssystem „Politisch motivierte Kriminalität“ (PMK), dass es sich um eine „politische“ Tat handeln muss.³⁸⁷

Werden Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit nicht wahrgenommen bei der Erfassung, Ermittlung und Verfolgung von Straftaten, dann führt das zu Sicherheitsproblemen. Rassismus oder Vorurteilskriminalität (Hate Crimes) gelten in Deutschland nicht als eigenständige Konzepte, nach denen Straftaten erfasst werden. Damit entsteht eine Lücke für die Sicherheit der Bürger*innen und Menschen, des Personals staatlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen – und damit beim Schutz des demokratischen Rechtsstaates.³⁸⁸ Rassismus und Hasskriminalität unter „politische“ Kategorien einzuordnen, nimmt dem menschenrechtlichen Anliegen und einer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik „den Wind aus den Segeln“. Diese Zuordnung steht auch im Kontrast zu den Erkenntnissen der Vorurteilsforschung und den Anliegen der OSZE.³⁸⁹

Das IDZ betonte: ECRI bemängelt, es gebe in Deutschland „keine verlässliche statistische Methode“ zur Erfassung von Hassverbrechen und Hassreden. Mit den bisherigen Statistiken könne es keine solide Beobachtung geben – damit werde eine Beurteilung des Ausmaßes von Rassismus, Homo- und Transphobie unmöglich. ECRI begrüßt eine Unterkategorie für „Hassverbrechen“ in der Kategorie „Politisch motivierte Kriminalität“ (PMK) in der polizeilichen Statistik. Diese unterscheidet zwar nach unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen. Jedoch ist es ECRI zufolge nicht korrekt, Hasskriminalität in die Kategorie PMK unterzuordnen. Denn: Nicht jeder rassistische, homo- oder transfeindliche Angriff sei politisch motiviert. Diese Kritik gilt auch für religiös motivierte Kriminalität (eine andere Unterkategorie). Zudem fehle bisher die Möglichkeit, Hassverbrechen aufgrund der Geschlechtsidentität einzuordnen. Fälschlicherweise werde dies unter „sexueller Orientierung“ verstanden. Die Unterordnung in der PMK führe dazu: Beamt*innen ordneten viele Straftaten nicht als Hassverbrechen ein, weil kein politisches Motiv erkennbar sei.³⁹⁰

³⁸⁷ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 19.

³⁸⁸ Vgl. Schellenberg, Britta 2014: Die Rechtsextremismus-Debatte. Charakteristika, Konflikte und ihre Folgen, Wiesbaden: Springer VS (zweite Auflage); Schellenberg in SiFo 2018 i.E.

³⁸⁹ Vgl. Schellenberg in SiFo 2018 i.E.

³⁹⁰ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 7-8.

Unklar ist bei der Unterordnung von Hasskriminalität unter das Definitionssystem PMK: Wie sind die Begriffe „Rassismus“ und „Fremdenfeindlichkeit“ voneinander abzugrenzen? Der Begriff „Fremdenfeindlichkeit“ ist grundsätzlich kritikwürdig: Durch die Zuschreibung „Fremdheit“ übernimmt der Begriff die Sichtweise rassistischer Täter*innen. Somit wird die gesellschaftliche Dimension von Rassismus verharmlost.³⁹¹

Insgesamt besteht ein Daten- und Ahndungsproblem, vor allem aufgrund der fehlenden Klarheit bei der Erfassung. Weil die Erkennung und Erfassung von Fällen der Hasskriminalität aufgrund von Lernprozessen, subjektiven Erfahrungen und Sensibilität individuell unterschiedlich ist, zeigt sich ein hoher Grad an Uneindeutigkeit, Unsicherheit und Willkür. Das stellt die Validität der offiziellen Statistiken Deutschlands insgesamt infrage.³⁹²

Aufgrund all der erwähnten Unklarheiten kann der fatale Eindruck entstehen, dass es einen Unterschied macht, ob ein organisierter Neonazi ein bewohntes Flüchtlingsheim niederbrennt oder ein Gesetzesbrecher, der von Rassismus und Selbstjustiz getrieben ist.³⁹³

ODIHR betreibt das digitale „Informationssystem zu Toleranz und Nichtdiskriminierung tandis“ (<http://tandis.odihr.pl/>) und das digitale „Hate crime reporting“-Portal (<http://hatecrime.osce.org/what-odihr-doing>). Bereitgestellt werden hier umfassende staatenbezogene Hasskriminalitätsdaten, Hintergründe zur Datensammlung sowie Informationen über bedeutsame Aktivitäten und Publikationen

³⁹¹ Vgl. Terkessidis, Mark 2004: Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld: Transcript Verlag, S. 44ff.; Kleinert, Corinna 2004: FremdenFeindlichkeit. Einstellungen junger Deutscher zu Migranten. Wiesbaden: VS Verlag; Dt. Institut für Menschenrechte 03/2014, S. 1f.; Schellenberg/Lang 2016.

³⁹² Vgl. Glet, Alke 2009: The German Hate Crime Concept: An Account of the Classification and registration of Bias-motivated Offences and the implementation of the hate crime model into Germany's law enforcement system. Internet Journal of Criminology; Glet, Alke 2011: Sozialkonstruktion und strafrechtliche Verfolgung von Hasskriminalität in Deutschland. Eine empirische Untersuchung polizeilicher und justizieller Definitions- und Selektionsprozesse bei der Bearbeitung vorurteilsmotivierter Straftaten. Schriftenreihe des Max-Planck-Inst. für Ausländisches und Internat. Strafrecht, Freiburg i.Br./Berlin: Ducker & Humblot.

³⁹³ Vgl. Schellenberg, Britta 2016: Hassrede, Vorurteilskriminalität und rechte Radikalisierung in Deutschland, in: Wolfgang Benz (Hrsg.): Fremdenfeinde und Wutbürger. Verliert die demokratische Gesellschaft ihre Mitte?, Berlin: Metropol Verlag, 99-116, S. 35ff.

im OSZE-Raum.³⁹⁴ Zu beachten ist: Von Deutschland kommen staatlicherseits die Extremismus- bzw. PMK-Daten.³⁹⁵

Insgesamt ist festzustellen: Personen, die erfassen sollen, sind nicht ausreichend über die aktuellen Inhalte von PMK (Themenfelder und Kategorien) aufgeklärt bzw. dafür sensibilisiert. Im Beratungsverlauf wurde eine weitgehende Unklarheit selbst bei Fachpersonal deutlich. Dr. Dieckmann (IDZ) merkte an: Beamt*innen und Betroffene würden bei Hasskriminalität (z.B. rassistische oder homophober Vorfall) oft kein politisches Motiv erkennen. Die Erfassung und Verfolgung von Hasskriminalität bleibe damit schwierig.³⁹⁶ Auch für die (neue) Erfassung islamfeindlicher Straftaten fehlt es an der nötigen Sensibilisierung. Herr Barkan vom Zentralrat der Muslime stellte fest: Objektive Daten seien erst in absehbarer Zeit nach Einführung der neuen Erfassung zu erwarten.³⁹⁷ Herr Christ von der Gewerkschaft der Polizei (GdP) bemerkte dazu: „Zu der Einklassifizierung: Da muss ich tatsächlich sagen, das ist eine Frage der Schulung, der Ausbildung und Fortbildung unserer Kollegen [...] Ich glaube, das Thema, das als rassistischen Angriff einzustufen, ist [...] in der Thüringer Polizei noch nicht weit genug implementiert, noch nicht weit genug vorgedrungen, dort eine Unterscheidung vorzunehmen. Ich glaube, wenn ich heute da draußen jetzt zehn Kolleg*innen fragen würde, die würden mir sagen, ich weiß noch nicht genau — klar weiß man schon, was da der Unterschied ist, aber sie würden ihn wahrscheinlich nicht prekär und wichtig und wesentlich entscheidend definieren. Das ist, glaube ich, das Dilemma an dieser Geschichte.“³⁹⁸

(4) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung

Der UA 5/1 des Thüringer Landtages und der PUA BT mahnten zu einem verbesserten Umgang mit Opfern und Opferzeug*innen rassistisch motivierter Straftaten. Sie forderten: Opferzeug*innen zu schützen, sie bei der Wahrnehmung

³⁹⁴ Vgl. <http://hatecrime.osce.org/what-do-we-know/our-mandate>; Bezüglich Deutschland: <http://hatecrime.osce.org/germany>; vgl. OSCE/ODHIR (2014): Hate Crime Date Collection.

³⁹⁵ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 20.

³⁹⁶ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 111.

³⁹⁷ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 43.

³⁹⁸ Siehe Protokoll 8. Sitzung, S. 14ff.

ihrer Rechte zu unterstützen, auf Beratungsstrukturen und bestehende Rechte offensiv (in deren Muttersprache) hinzuweisen und Informationsmaterial bereitzustellen, Beamt*innen (Ausbildung von Fachpersonal) gezielt zu schulen, über Entschädigungsansprüche aufzuklären. Das alles ist verbunden mit der ausdrücklichen Aufforderung, diese Bemühungen zu dokumentieren.³⁹⁹ Ein wichtiges Phänomen ist die sekundäre Viktimisierung, d.h. die erneute Opferwerdung nach der eigentlichen Tat. Die Folgen einer sekundären Viktimisierung können teilweise schlimmer sein als die Folgen der primären Viktimisierung, also durch die eigentliche Tat.

Anhand einer qualitativen Studie verdeutlichte die Opferberatung ezra: 47% der Betroffenen von Hasskriminalität fühlten sich durch die Polizei vor Ort nicht ernst genommen. 56% hatten nicht den Eindruck, die Aufklärung des politischen Hintergrundes der Tat sei der Polizei wichtig. Ca. ein Fünftel berichtete von Mitschuldvorwürfen seitens der Beamt*innen. Im Fokus der Befragung „Die haben uns nicht ernstgenommen“ standen „die Erfahrung und Wahrnehmung und Meinung, die die Betroffenen gemacht haben. Grundlage und Ausgangspunkt hierfür ist das Konzept der Viktimisierung. Insbesondere spielt hier die sekundäre Viktimisierung eine Rolle.“⁴⁰⁰

Laut Thüringen-Monitor vertrauten 2016 64% aller Thüringer*innen der Polizei, nur 11% vertrauten ihr nicht. Die Ergebnisse einer Studie des IDZ in Thüringen zeigen: Betrachtet man Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, unterscheiden sich die Werte erheblich.⁴⁰¹ In der Befragung sprachen nur 34% der diskriminierten Thüringer*innen der Polizei ihr Vertrauen aus, 36% vertrauten ihr nicht. Die Umfrage ist zwar nicht repräsentativ für alle von Diskriminierung Betroffenen. Doch der Unterschied gibt einen wissenschaftlich fundierten Hinweis, dass eine Teilgruppe der Thüringer Bevölkerung nur mangelndes Vertrauen in die Professionalität der Polizei setzt.⁴⁰²

Ergebnisse einer Pilotstudie zum Thema „Flüchtlinge“ der Uni Jena belegen: „Bei unseren Ergebnissen kann man vielleicht sagen, dass auf Basis von, sagen wir mal,

³⁹⁹ Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.5., S. 1633; Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 862, Punkt 13, 14, 15.

⁴⁰⁰ Siehe Protokoll 4. Sitzung, S. 124ff.

⁴⁰¹ Vgl. Thüringen-Monitor 2016, S. 78.

⁴⁰² Vgl. Protokoll 6. Sitzung Anlage 1, S. 30.

relativ harmlosen Formen von Diskriminierung, also etwa unhöflich im Supermarkt behandelt zu werden, relativ hohe Zustimmungsraten sind – etwa 50% berichten, dass das in der letzten Zeit schon vorgekommen ist –, während wir auf der anderen Seite, wenn es um gravierende Formen von Diskriminierung/Benachteiligung geht, auch von staatlichen Stellen, auch von Polizei, relativ geringe Zustimmungsraten haben.“⁴⁰³

Die Sachverständige Frau Dr. Schellenberg führte aus: In einer empirischen Studie zu rassistischen Übergriffen (Schellenberg 2014) zeige sich, „dass immer dann, wenn Opferanwält*innen oder Mitarbeiter*innen von Opferberatungsstellen bei den Vernehmungen dabei waren, zumindest keine rassistischen Äußerungen fielen und dass insgesamt diese Protokolle und alles doch deutlich professioneller abgelaufen“ ist. Es ist also wichtig, dass Opferberatungsstellen Mitarbeiter*innen zur Verfügung stellen können oder Opferanwält*innen dabei sind, damit Personen, die von Diskriminierung/rassistischer Gewalt betroffen sind, geschützt und rechtlich informiert sind.⁴⁰⁴

(5) Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei

Immer wieder gibt es Berichte über Fälle, in denen sich Mitarbeitende der Polizei und die Polizei als Institution rassistisch verhalten. Geschildert werden auch andere Diskriminierungsformen der Polizei, die nicht zufriedenstellend aufgearbeitet werden können, weil ein unabhängiges Untersuchungsgremium fehlt.

In Berichten internationaler Menschenrechtsorganisationen und in unabhängigen Evaluationsberichten ist Deutschland wiederholt auf Benachteiligungen von Minderheiten durch die Polizei hingewiesen worden. So haben laut ECRI und Human Rights Watch Minderheitengruppen den Eindruck, sich nicht auf die Polizei verlassen zu können. Auch der unabhängige Evaluationsbericht des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) vermerkt diesen Missstand – befragt wurden dafür zivilgesellschaftliche Organisationen, darunter Selbstorganisationen betroffener Gruppen.⁴⁰⁵

⁴⁰³ Siehe Protokoll 6. Sitzung, S. 140.

⁴⁰⁴ Siehe Protokoll 3. Sitzung, S. 108.

⁴⁰⁵ Vgl. Schellenberg/Lang 2016.

Vermerkt wurden insbesondere die Benachteiligung von Muslima/en, ein ablehnendes Klima in der Polizei gegenüber Rom*nja, die mangelnde Bereitschaft gegenüber Schwarzen Menschen, wenn sie um Hilfe der Polizei bei rassistischen Übergriffen bitten, und pauschale Verdächtigungen von Schwarzen Opfern bzw. Nachlässigkeit bei Verfolgung der Täter*innen. Der UN-Anti-Rassismus-Ausschuss, ECRI und Amnesty International haben besorgt festgestellt: Es gab wiederholt Berichte über rassistische Vorkommnisse in Polizeiwachen und Misshandlungen von Ausländer*innen, einschließlich Asylbewerber*innen, und von deutschen Staatsangehörigen ausländischer Herkunft. Täter*innen waren Beamt*innen der Strafverfolgungsbehörden.⁴⁰⁶ Infolge der Verbrennung von Oury Jalloh in Polizeigewahrsam gründeten sich Initiativen wie „Break the Silence“ (in Remembrance of Oury Jalloh).⁴⁰⁷

(6) Racial Profiling

Die zunehmende Vielfalt in der deutschen Gesellschaft fordert auch die Polizei heraus. Wichtig dabei ist es, Instrumente des „Racial Profiling“ zu vermeiden. Eine professionelle Polizeiarbeit bedeutet, Menschen nicht wegen ihrer Hautfarbe oder ihres Glaubens zu verdächtigen. Vielmehr sind ihre Taten in einer Form zu betrachten, die objektiv ist, frei von persönlichen oder gefühlsbetonten Einflüssen. Hautfarbe und Gesichtszüge, vermeintlich ethnische oder kulturelle Merkmale sowie sexuelle Orientierung einer Person dürfen keine Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen sein, etwa Personenkontrollen, Ermittlungen und Überwachungen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte forderte eine kritische Auseinandersetzung mit dem Phänomen. Es legte dar: Die Kontrollpraxis sei zwar problematisch. Doch die gesetzlichen Handlungsaufträge und Eingriffsermächtigungen der Polizei seien der Kontrollpraxis vorgelagert. Hier müssten also die Polizei als Institution und der Gesetzgeber gleichermaßen prüfen: Inwiefern leisten eingespielte Vorgehensweisen und vorhandene Regelungen grund- und menschenrechtlichen Diskriminierungen Vorschub? Wie stark eingeschliffene

⁴⁰⁶ Schellenberg/Lang 2016, S. 24; vgl. konkret CERD, Concluding Observations 2001 und 2015, Abschnitt 11; European Commission against Racism and Intolerance“ (ECRI) 2009: ECRI Bericht über Deutschland (vierte Prüfungsrunde), verabschiedet am 19.12.2008, Strasbourg, veröffentlicht am 26. Mai. Verfügbar unter <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Germany/DEU-CbC-IV-2009-019-DEU.pdf> (zuvor auch: ECRI-Bericht 1998 und 2004); Human Rights Watch 2011.

⁴⁰⁷ Vgl. <https://initiativeouryjalloh.wordpress.com>.

Rassismen den Fahndungserfolg trüben können, belegen die Ermittlungen zu den NSU-Morden.

Die Praxis des Racial Profiling wird in zahlreichen Beiträgen kritisiert und als menschenrechtliches Problem gebrandmarkt, das gegen den Diskriminierungsschutz verstößt.⁴⁰⁸

Kritisch wird betrachtet: Verschiedene Institutionen nehmen dieses Problem nicht ernst. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass rassistische Diskriminierung oft nur als beabsichtigte Verhaltensform wahrgenommen wird. Dadurch werden Maßnahmen übersehen, die in aller Regel ohne jede rassistische oder diskriminierende Absicht geschehen. Doch diese wirken häufig rassistisch und negativ (individuell, gegenüber bestimmten markierten Gruppen, gesamtgesellschaftlich).⁴⁰⁹

Cremer vom DIMR betonte: Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz liege nicht erst vor, wenn die Ungleichbehandlung ausschließlich oder ausschlaggebend an eines der genannten Merkmale anknüpft. Vielmehr liege sie bereits vor, wenn bei einem Motivbündel ein unzulässiges Differenzierungsmerkmal ein tragendes Kriterium unter mehreren gewesen ist. Das hat das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz klargestellt und sich dabei auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bezogen. Das Gericht erklärte die verdachtsunabhängige Kontrolle einer Schwarzen deutschen Familie in einem Regionalzug für unzulässig. Dem Gericht zufolge hatte sich die Kontrolle der Bundespolizei an die Hautfarbe der Betroffenen geknüpft.⁴¹⁰ Auch Amnesty International betonte: Es sei unerheblich, ob die rassistischen Kriterien einziger Kontrollgrund seien oder ob daneben noch weitere Gründe die Kontrolle auslösen. Das Anknüpfen an Kriterien wie die „Hautfarbe“ oder die vermeintliche „Herkunft“ sei nur dann nicht diskriminierend und damit nicht verboten, wenn es für die Anknüpfung an das Aussehen einen objektiven Grund gibt, etwa in Form einer bestimmten Fahndung (z.B. aufgrund von Videoaufnahmen einer Straftat).⁴¹¹

Amnesty International kritisierte das Thüringer Polizeiaufgabengesetz: § 15 Abs. 1 Nr. 5 enthalte eine Vorschrift, die eine diskriminierende und rassistische

⁴⁰⁸ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 9f; Protokoll 7. Sitzung, S. 98f; Zuschrift 6/1352, S. 17; Zuschrift 6/1274, S. 9; Protokoll 4. Sitzung, S. 127; Protokoll 8. Sitzung, S. 27; Zuschrift 6/1532, S. 1f.

⁴⁰⁹ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 7f; Protokoll 2. Sitzung, S. 28.

⁴¹⁰ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 82.

⁴¹¹ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 7f.

Kontrollpraxis der Polizei provoziere – durch eine bestimmte Formulierung. So erlaube der Paragraf anlasslose Personenkontrollen „auf Durchgangsstraßen (Bundesautobahnen, Europastraßen und anderen Straßen von erheblicher Bedeutung für den grenzüberschreitenden Verkehr) und öffentlichen Einrichtungen des internationalen Verkehrs zur Verhütung oder Unterbindung der unerlaubten Überschreitung der Landesgrenze oder des unerlaubten Aufenthalts und zur Bekämpfung der grenzüberschreitenden Kriminalität“. Die Norm sei zwar „auf den ersten Blick diskriminierungsfrei, doch bestimmt sich der praktische Anwendungsbereich durch den Zweck der Maßnahme, nämlich u.a. der ‚Unterbindung unerlaubten Aufenthalts‘. Dies kann nur Nicht-Deutsche betreffen, weswegen sich die entsprechenden Kontrollen am äußeren Erscheinungsbild orientieren werden. Damit wird die weitverbreitete, diskriminierende Annahme untermauert, dass die deutsche Staatsbürgerschaft an äußeren Merkmalen abzulesen sei. Deutsche Staatsbürger, die kein ‚typisch deutsches‘ Aussehen haben, werden aufgrund von Vorschriften wie § 15 Abs. 1 Nr. 5 PAG oder § 22 Abs. 1a BPolG regelmäßig Pass-Kontrollen unterzogen, die in der erfahrenen Häufung als sehr demütigend empfunden werden“.⁴¹²

Vertreter*innen des Zentralrats der Muslime und des Roma Antidiscrimination Networks berichteten ausführlich über negative Erfahrungen und wie sich diese Praxis auf Mitglieder bestimmter Communitys auswirkt bzw. auf Personen, denen bestimmte Zugehörigkeiten zugeschrieben werden. Barkan legte dar: Betroffen seien insbesondere junge Männer und männliche Personen, „die als muslimisch markiert werden“⁴¹³.

Herr Christ, der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Thüringen, beschrieb die Schwierigkeiten im Umgang mit Racial Profiling aus Sicht der Polizei. Er gab an: Derzeit gebe es keine Lösungen dafür, wie sich entsprechende Kontrollen vermeiden ließen.⁴¹⁴

⁴¹² Siehe Zuschrift 6/1837, S. 7f.

⁴¹³ Siehe Protokoll 8. Sitzung, S. 27 sowie vgl. Zuschrift 6/1532, S. 1f.

⁴¹⁴ Protokoll 8. Sitzung, S. 9f. und 14f. „Wir kennen alle den Begriff „Racial Profiling“ und ich versuche bei jeder Gelegenheit, für die Polizei zu werben, auch wenn das nicht immer ganz einfach ist. Wenn ich einen Bundespolizisten beispielsweise einsetze [...] in Zügen oder auf Autobahnen den Bereich der illegalen Einreise zu kontrollieren/zu überwachen, dann wird der im Regelfall Menschen, die ein klassisches mitteleuropäisches äußerliches Erscheinungsbild haben, eher nicht ansprechen, sondern er wird häufiger Menschen ansprechen, die eine andere Hautfarbe haben, die möglicherweise einen asiatischen Gesichtsschnitt haben. Die werden eher einer Kontrolle unterzogen. Ob man in der Frage tatsächlich von Rassismus innerhalb der Polizei reden

(7) Aus- und Fortbildung

Rassismus ist ein ideologischer „Diskurs der Differenz“. Er schafft eine Rechtfertigung für Ausgrenzung. Polizist*innen wehren sich gegen den Vorwurf, bewusst zu diskriminieren und damit gegen die universellen Menschenrechte zu verstoßen. Ihr Hauptargument bei vielen Maßnahmen: „Bauchgefühl“ bzw. „Erfahrungswissen“. Doch diese basieren sehr oft auf einer systemimmanenten Logik. Diese Logik scheint sich zwar durch Teil-Erfolge zu rechtfertigen. Jedoch speist sie sich aus einfachen Einteilungen, Stigmata und Vorurteilen, die zutiefst abwertend und herabsetzend sind. Diese Stigmata bieten der*m Einzelnen Orientierung innerhalb der sozialen Umgebung. Anhand nur weniger Merkmale zieht sie*er so Schlussfolgerungen über das Gegenüber. Stigmata strukturieren die Situation, verringern ihre Vielschichtigkeit und ermöglichen schnelle Entscheidungen. Sie dienen auch dazu, Aggressionen in eine bestimmte Richtung zu leiten. Das macht diese unprofessionellen Mechanismen für den polizeilichen Alltag sehr „nützlich“.

Die Herausforderung für die Zukunft der Polizeiarbeit in einer pluralistischen Gesellschaft wird sein, Strategien zu entwickeln, die Polizeibeamt*innen ermöglichen, ihre hoheitlichen Aufgaben ohne diskriminierendes Profiling zu verwirklichen. Ein Beitrag hierzu ist es, „plurale“ Kompetenz zu vermitteln. Wichtig ist es darüber hinaus, die Aus- und Fortbildungsinhalte zu betrachten. Polizist*innen müssen sich in ihrer jeweiligen Umgebung emotional und intellektuell bewegen können. Bausteine einer Strategie sind das Instrument der inneren Führung, die Vermittlung von Werten und die Stärkung der Widerstandskraft. All das benötigt

darf/muss, da bin ich mir, ehrlich gesagt, nicht ganz sicher, weil es, glaube ich, schwierig ist für einen Polizisten aufgrund seiner Ausbildung, seines Erfahrungsschatzes, den er über möglicherweise ein paar Jahre Dienst gemacht hat, dort einfach ein anderes System anzulegen. Ich sage mal, in einem mitteleuropäischen Land ist es einfacher für einen Polizisten, einen Menschen, der möglicherweise illegal einreist, zu ertappen, der von Haus aus, von seiner äußeren Erscheinung her irgendwie so hier „unwahrscheinlich geboren sein kann“. Das ist das System. So funktioniert Polizei, so funktionieren Gedanken in Polizei. [...] Racial Profiling. Ich glaube tatsächlich — das ist kein Ruhmesblatt, das gebe ich zu —, dass die Polizei da momentan kein Konzept hat. [...] Aber die Art und Weise, wie meine Kolleginnen und Kollegen dabei vorgehen, soll bitte nicht verletzend sein und sollte in aller Regel — dafür werben, dazu bilden wir aus — möglichst professionell, ruhig und gelassen abgehen, dass es auch für denjenigen, der kontrolliert wird, so empfunden werden kann. Das ist, glaube ich, im Moment der einzige Weg, weil es für uns auch technisch momentan noch wenig andere Möglichkeiten gibt, das auszuschließen. Wir könnten natürlich sagen, was genauso uneffektiv wäre, wir legen fest, am Montag werden in den Zügen, an den Flughäfen und wo auch immer prinzipiell keine Menschen mit anderer Hautfarbe kontrolliert. Man kann das nicht ausgliedern, das funktioniert nicht, das ist kein Lösungsansatz. Man müsste einen anderen Lösungsansatz finden, aber ich habe noch keine Ideen. Es wird auch momentan keine andere Variante der Kontrolle diskutiert.“ (ebd., S. 14-15).

polizeiliche Arbeit in einer pluralen und diversen – vielleicht einer „bunten“ – Welt zwingend.

Es müssen zudem innovative und handlungsorientierte Maßnahmen ergriffen werden, um die nationalen Gesetze und internationalen Vereinbarungen stärker bekannt zu machen, insbesondere zu den Themen Rassismus, Diskriminierungsschutz, Verfolgung von Hasskriminalität sowie Schutz und Umgang mit Opfern von Rassismus und Hasskriminalität. So lässt sich für ihre Akzeptanz und Umsetzung im beruflichen Alltag sorgen.⁴¹⁵

Kaum bzw. gar nicht bearbeitet werden bisher in der Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden des Bereichs „Inneres“ (z.B. Polizist*innen) die Themen Rassismus, Diskriminierung und Hasskriminalität sowie der Umgang mit Betroffenen von Rassismus. Eine vertiefende Auseinandersetzung ist nötig, um das Bewusstsein für diese Phänomene zu schulen und entsprechende Delikte besser zu erkennen und verfolgen zu können.⁴¹⁶

Als Schwäche stellte sich flächendeckend heraus: Spezielle Schulungsmaterialien für die Polizei zu Rassismus, Diskriminierung und Hasskriminalität gibt es nicht bzw. wurden sie nicht von den befragten Institutionen genannt (bundesweite Befragung Aus- und Fortbildung Polizei).⁴¹⁷

Das Problem eines institutionellen Rassismus bzw. institutioneller Diskriminierung wird in der Aus- und Fortbildung bislang nicht oder nur sehr vereinzelt erörtert. Lösungen für den Umgang mit diesem Phänomen werden nicht bzw. nur in Einzelfällen überlegt. Nötig ist es u.a., Racial Profiling als Fallbeispiel zu besprechen.⁴¹⁸ Die Auseinandersetzung mit dem Thema nimmt zumindest in der polizeilichen Aus- und Fortbildung zu. Wesentliche Schritte, um Racial Profiling ernsthaft entgegenzutreten, stehen in Deutschland noch aus.⁴¹⁹

Einzelne Aus- und Fortbildungsthemen und -inhalte laufen Gefahr, ethnisierende und kulturalistische Vorurteile zu verankern oder zu verstärken. Das gilt etwa für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die interkulturelle Kompetenzen stärken sollen. Diese setzen

⁴¹⁵ Gemeinsamer Standpunkt Sachverständige, Sachverständigentreffen vom 29. Mai 2018. Vgl. ferner: Schellenberg/Lang 2016, S. 35.

⁴¹⁶ Vgl. Zuschrift 6/1352, S. 17; OSZE, CERD und ECRI zitiert in Schellenberg/Lang 2016, S. 27; Zuschrift 6/1837, S. 13; Protokoll 4. Sitzung, S. 127; Zuschrift 6/1841, S. 4.

⁴¹⁷ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 28.

⁴¹⁸ Vgl. Zuschrift 6/1841, S. 4.

⁴¹⁹ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 83.

sich jedoch nicht mit dem Thema „Rassismus“ und Diskriminierung auseinander.⁴²⁰ Vorurteile können – wie die verfehlten „NSU“-Ermittlungen zeigen – die Aufklärung und Ahndung von Straftaten verhindern. Eindrucksvoll zeigt dies ein Bericht des Landeskriminalamtes Baden-Württemberg vom 30. Januar 2007, verfasst im Kontext der „NSU“-Morde: „Vor dem Hintergrund, dass die Tötung von Menschen in unserem Kulturraum mit einem hohem Tabu belegt ist, ist abzuleiten, dass der Täter hinsichtlich seines Verhaltenssystems weit außerhalb des hiesigen Normen- und Wertesystems verortet ist“.⁴²¹

Typische Schulungsmodule in den polizeilichen Aus- und Fortbildungsinstitutionen sind u.a. „Migration und Kriminalität“, „Migration und Extremismus“ sowie „Islam“ und „Salafismus“. Die Auswertung der Stundenpläne und Curricula zeigt: Hier werden u. a. „kulturelle Spezifika des arabischen Raums“ vermittelt sowie „eigene und fremde Kulturstandards“. Die Themen Extremismus und Terrorismus, oft auch speziell Rechtsextremismus, werden im Kontext „Ausländer“, „Islamismus“, „Fremde“ behandelt.⁴²² Anwält*innen, NGOs und Wissenschaftler*innen weisen auf die Gefahr hin: Es werden verallgemeinernde negative Zuschreibungen gegenüber Nicht-Staatsangehörigen, Migrant*innen und Menschen mit Religionen jenseits der Mehrheitsgesellschaft gelehrt, die vorurteilsfestigend wirken (können). Für eine professionelle Polizeiarbeit gilt: Möglichen Vorurteilen und einer pauschalen Verknüpfung von Minderheiten, Migrant*innen und Nicht-Staatsangehörigen mit Kriminalität, Extremismus und Terrorismus muss entgegengesteuert werden.⁴²³

(8) Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen

Aus der Perspektive der Sicherheitspolitik erfordert es Mut und Anstrengung, sich auf Kooperationspartner*innen außerhalb des Sicherheitsapparates einzulassen. Wichtige Kooperationspartner*innen für eine professionelle Arbeit im Bereich „Innere Sicherheit“ sind weitere staatliche Akteure, insbesondere Parlamente und Parlamentarier*innen. Unerlässlich ist zudem der Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, ausdrücklich auch Migrant*innenselbstorganisationen. Die Fähigkeit zu Dialog und Kooperation ist ein Mittel, um das Ziel gesellschaftlicher Sicherheit zu erreichen. Es gilt im Dialog, allen

⁴²⁰ Vgl. Anwältinnen, NGOs und Wissenschaftlerinnen: Parallelbericht CERD 2015, S. 11.

⁴²¹ Siehe Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600. S. 575.

⁴²² Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 29.

⁴²³ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 29.

Menschen die Vorzüge der freiheitlich-demokratischen Grundordnung begrifflich zu machen. Dazu gehört es u.a., die Würde des einzelnen Menschen anzuerkennen sowie die Gleichheit vor dem Gesetz und die Freiheit, auch Religionsfreiheit. Sie müssen erkennen, dass Demokratie Entfaltungsoptionen bietet. Sie verlangt ebenso Respekt vor dem Anderen. Diese Ansprüche wirken durch die verfassungsrechtlich garantierten Grundrechte. Eine moderne Sicherheitspolitik ist in diesem Sinne diskursiv-kooperativ.

Es wird festgestellt: Die Zusammenarbeit mit NGOs/zvgl. Organisationen und insbesondere mit der Opferberatung funktioniert noch nicht gut genug. Zu selten kooperieren zivilgesellschaftlichen Organisationen, speziell Opferschutzorganisationen von Hasskriminalität, mit Aus- und Fortbildungsinstitutionen der Polizei.

Die Untersuchungsausschüsse in Thüringen und im Bund kommen zum Schluss: Die neuen, notwendigen Maßnahmen sollen „in Zusammenarbeit mit ‚People of Color‘ und zivilgesellschaftlichen Akteuren entwickelt werden“⁴²⁴. Der PUA im Deutschen Bundestag empfiehlt, Förderkonzepte zu entwickeln. Wichtig dabei ist „eine Beteiligung der zivilgesellschaftlichen Initiativen“, um deren „Erfahrungen und Kompetenzen“ bei „der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung“ zu nutzen.⁴²⁵

c) Sachstand

(1) Einstellungen und Routinen

In der Gesamtgesellschaft beträgt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund etwa 20%. In der Polizei in Deutschland liegt er unter einem Prozent.⁴²⁶ Das Bundeskriminalamt und die Bundespolizei verfolgen das Ziel, den Anteil der Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.⁴²⁷

⁴²⁴ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.1., S. 1630.

⁴²⁵ Vgl. Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 866f.

⁴²⁶ Vgl. Ooyen, Robert Chr. van 2017: Polizei und Fremde – zu einem (ver)störenden Thema im Spiegel neuerer Literatur, in: Kopke, Christoph/Wolfgang Kühnel (Hg.): Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke. Wissenschaftliche Schriften der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Band 63, Baden-Baden: Nomos, 273-282, S. 276.

⁴²⁷ Vgl. Zusp. 6/1780, S. 45.

Dies ist auch Absicht des TMIK. Staatssekretär Götze betonte: Die Mitarbeitersuche richte sich „nach fachlichen Kriterien“, es werde „diskriminierungsfrei“ ausgewählt. Es gebe nur „sehr eingeschränkt die Möglichkeit“, bestimmte Punkte in eine Ausschreibung aufzunehmen. „Migrationshintergrund als Auswahlkriterium“ mit aufzunehmen, sei aufgrund „rechtlicher Grenzen“ nicht möglich. Zudem betonte er, die Bewerbersituation in Thüringen sei nicht mit der zum Beispiel in Hessen oder Schleswig-Holstein vergleichbar, wo „unterschiedlichste Menschen vor mir sitzen“. Stattdessen handele es sich bei den Bewerber*innen in Thüringen um Mitglieder einer „sehr homogenen einheimischen Bevölkerung“.⁴²⁸

Verfassungsschutzpräsident Kramer führte aus: Der Verfassungsschutz lege fachlich insbesondere bei den Themen „Islamismusbekämpfung“ und „Ausländerextremismus“ großen Wert darauf, „Personen mit Migrationshintergrund und mit kulturellem Hintergrund“ aus dem Bereich zu erreichen, um den sich der VS im weitesten Sinne kümmert. Allerdings sei die „Bereitschaft“ in Thüringen „neue Wege zu gehen, noch etwas verhalten“.⁴²⁹

Viele NGOs, zivilgesellschaftliche Organisationen, wissenschaftliche Institutionen und die Sachverständigen der Enquetekommission sprachen sich dafür aus: Es müssen die Bemühungen verstärkt werden, um mehr Personal mit ausländischen Familienbiografien einzustellen. Allerdings reiche das nicht aus. Es müssten zugleich problematische Strukturen und Routinen verändert werden, um das Thema tatsächlich besser bearbeiten zu können.

Die Öffnung der Polizei für Migrant*innen ermöglicht einen Demokratisierungsschub innerhalb der Institution, ähnlich wie bei der Einbindung von Frauen in die Schutzpolizei. In den 1970er und 1980er Jahren wurde die Beteiligung der Frauen mit der Prognose begründet, es würden sich immer weniger Männer bewerben. Zudem bemerkte die Polizeiführung, dass sie sich der „Forderung nach Gleichberechtigung und damit nach der Öffnung eines traditionellen ‚Männerberufes‘ für Frauen nicht mehr länger verschließen kann“. Ähnliche Aussagen finden sich heute in Bezug auf die Öffnung der Polizei für Migrant*innen. Es wird sowohl demografisch als auch demokratietheoretisch argumentiert. Die Debatte, die in fast allen gesellschaftlichen Bereichen geführt wird, findet so auch Eingang in die historisch gewachsene Institution Polizei. Sie bewegt sich in Spannungsfeldern: Die

⁴²⁸ Siehe Protokoll 9. Sitzung, S. 125.

⁴²⁹ Siehe Protokoll 4. Sitzung, S. 81f.

Institution Polizei hat „herkömmliche“ Routinen ausgebildet, ihr Personal ist Teil der Gesellschaft und die Institution muss als zeitgemäße Institution in der pluralen Gesellschaft bestehen.

Sachverständige Güleç bemerkte: Personal mit Migrationshintergrund einzustellen, reiche nicht. Routinierte Wahrnehmungen und Abläufe könnten sich durch die Erhöhung des Prozentsatzes nicht alleine verändern. „Ich weiß [...] von Polizisten, die mit migrantischer Geschichte zur Polizei gegangen sind, dass es dort auch einen sehr hohen Anpassungsdruck gibt, da sie dann in diesem Polizeiapparat selbst eine Minderheit sind. Das heißt, es gibt da Gepflogenheiten, die werden dann einfach durchgesetzt.“ Es gebe Mechanismen, die unabhängig vom prozentualen Anteil wirken. Daran müsse gearbeitet werden.⁴³⁰

(2) Corpsgeist und „Fehlerkultur“

„Dringend nötig ist die Entwicklung einer Fehlerkultur statt dem Festhalten an einem falsch verstandenen Corpsgeist – ein falscher Corpsgeist hat auch die Aufklärungsarbeit des Untersuchungsausschusses massiv behindert“. Es sollte möglich sein, aus Fehlern zu lernen und übliche Abläufe, ebenso wie neue Abläufe, kritisch zu betrachten. Dabei dürfe „Selbstkritik und Selbstreflexion [...] nicht als eine persönliche Schwäche begriffen werden, sondern als Zeichen einer Möglichkeit, aus eigenen Fehlern zu lernen“⁴³¹.

(3) Erfassung, Ahndung, Prävention

Aus Fehlern durch Analyse lernen bedeutet: Die Fehlermittlungen im „NSU“-Komplex müssen zum Ausgangspunkt einer kritischen Selbstbetrachtung auch von Polizei werden.

Im Zuge der NSU-Aufarbeitung wurden Mordfälle neu untersucht, und zwar solche, die in der Statistik der Zivilgesellschaft als rassistisch, antisemitisch oder extrem rechts motiviert geführt werden. Das Land Brandenburg übertrug diese Aufgabe einer externen Stelle, einem Institut der Universität Potsdam. ECRI begrüßte das. Anzumerken ist: Bei Untersuchungen sollten unabhängige Stellen beauftragt werden, z.B. Forschungsinstitute von Universitäten. Diesen kann ein beratendes Gremium zur

⁴³⁰ Siehe Protokoll 3. Sitzung, S. 52f.

⁴³¹ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.4., S. 1631.

Seite stehen, bestehend aus Vertreter*innen u.a. vom Innenministerium, der Fortbildungsinstitution der Polizei und Zivilgesellschaft. Ein positiver Nebeneffekt könnte sein: Vertreter*innen von Polizei und NGOs/zvgl. Organisationen treten in Kontakt; das Verständnis füreinander kann wachsen. In Thüringen gab es bisher keine solche Untersuchung.⁴³²

„Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats hat zuletzt im Februar 2017 kritisiert, dass in Statistiken zivilgesellschaftlicher Organisationen, etwa in Sachsen, deutlich mehr rassistisch motivierte Gewalttaten genannt würden als in offiziellen Statistiken, was ECRI insbesondere auf das zu enge Verständnis solcher Straftaten in der Polizeiarbeit zurückführt. Welche Faktoren und Gründe zu Defiziten in der Strafverfolgung führen, ist allerdings unzureichend erforscht“.⁴³³ Unterschiedliche Daten stehen sogar innerhalb der Polizei im Raum: So erfasste etwa die Berliner Polizei 2014 in Berlin 74 homo-/transphobe Straftaten, darunter 24 Gewaltdelikte.⁴³⁴

Die PMK wird in einem bundeseinheitlichen Meldesystem erfasst. Grundlage ist eine Definition, die eine Arbeitsgemeinschaft aus Leiter*innen der Landeskriminalämter mit dem Bundeskriminalamt (AG Kripo) beschlossen hat (Fassung vom 1.1.2017).⁴³⁵ Bis zur Einführung der PMK im Jahr 2001 erfasste und verfolgte die Polizei Staatsschutzdelikte, und zwar angelehnt an das Extremismus-Konzept. Im Mittelpunkt standen die Täter*innen und ihre ideologische Verortung. Einstellungsdimensionen wie Rassismus und Antisemitismus, die nicht auf die extremistischen Ränder beschränkt sind, konnten nicht erfasst werden. Mit der Einführung der PMK wurde die traditionelle Erfassung überwunden. Doch die problematische grobe Einteilung in politisch „rechts“ und „links“ blieb. So wird bspw. „Fremdenfeindlichkeit“ als Unterkategorie von „politisch rechts“ geführt.⁴³⁶ Im Zuge der Auseinandersetzung mit dem NSU-Komplex wurde eine Arbeitsgruppe

⁴³² Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 7f;
<http://www.mmz-potsdam.de/todesopfer-rechtsextremer-gewalt-in-brandenburg.html>.

⁴³³ Siehe Zuschrift 6/1352, S. 9.

⁴³⁴ Vgl. MANEO: Jahresbericht 2014, S. 90. Bundesweit wurden jedoch nur 60 Straftaten gegen die sexuelle Orientierung, darunter 34 Gewaltdelikte im Rahmen der PMK erfasst. (vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 20)

⁴³⁵ Vgl. Vorlage 6/3980, S. 10-12.

⁴³⁶ Vgl. Förster, Hans-Jürgen 1986: Der Täterschwund zwischen der Polizeilichen Kriminalstatistik und der Strafverfolgungsstatistik am Beispiel der Raubkriminalität in Lübeck 1978 bis 1980, Karlsruhe: na; vgl. Schellenberg 2018 SiFo, i.E.

eingrichtet, um die PMK zu überarbeiten. Als weiteres Erfassungskriterium in der PMK wird seither Hasskriminalität geführt.⁴³⁷ Straftaten werden nun in 11 Kategorien erfasst: „Antisemitisch“, „Antiziganistisch“, „Fremdenfeindlich“, „Behinderung“, „Christenfeindlich“, „Gesellschaftlicher Status“, „Islamfeindlich“, „Rassismus“, „Sonstige ethnische Zugehörigkeit“, „Sonstige Religionen“ und „Sexuelle Orientierung“.⁴³⁸ Die erhobenen Daten werden derzeit uneinheitlich veröffentlicht. So werden Straftaten im Bereich „Hasskriminalität“ veröffentlicht, gesondert „Fremdenfeindlichkeit“ und „Antisemitismus“ oder aber zusätzlich Daten zu „rassistischer Gewalt“. Die Schnittmengen werden weder problematisiert noch erklärt. So ist es unmöglich, die tatsächliche Lage zu rassistischen Delikten und zur Vorurteilskriminalität zu verstehen. Im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus wird daher eine ständige Prüfung und Weiterentwicklung angeregt.⁴³⁹ Herr Menzel vom TMIK bemerkte: Das Definitionssystem sei bundesweit abgestimmt. Thüringen könne davon nicht abweichen, auch wenn es fachlich begründbar sei.⁴⁴⁰

Wie werden nun in Thüringen die Straftaten in der PMK erfasst? Dafür gibt es eine „Gemeinsame Dienstanweisung“ der Landespolizeidirektion (LPD) und des Landeskriminalamtes (LKA). Die Beamt*innen sind in allen Fällen von Gewaltkriminalität verpflichtet, eine mögliche politische Tatmotivation zu prüfen.⁴⁴¹ Um die Qualität bei der Bearbeitung der PMK zu sichern, wurden in allen Kriminalpolizeiinspektionen eigene Kommissariate (K4) errichtet. Im LKA gibt es eine eigene Abteilung für Staatsschutzdelikte (Abt.2). So kann im Rahmen der Fachaufsicht Einfluss auf die aufnehmende Polizeidienststelle genommen werden.⁴⁴² Die GdP erwähnte in ihrer Stellungnahme die Stabstelle „Polizeiliche Extremismus Prävention“. Über diese Stelle werden Präventionsangebote, etwa Beratung der Polizeiorganisation, angeboten.⁴⁴³

Die Sachverständigen kritisierten unmittelbar und darüber hinaus ausdrücklich im gemeinsamen Austausch: Die Einrichtung einer „Extremismus“-Stelle noch oder gerade im Jahr 2012, also unmittelbar nach der Selbstenttarnung des „NSU“, muss überraschen. Der UA 5/1 und die Enquetekommission setzt sich gemeinsam mit

⁴³⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 126.

⁴³⁸ Siehe Zuschrift 6/1780, S. 19; vgl. u.a. Protokoll 9. Sitzung, S. 108.

⁴³⁹ Vgl. Zuschrift 6/1780, S. 41.

⁴⁴⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 126.

⁴⁴¹ Vgl. Vorlage 6/3836, Anlage 2.

⁴⁴² Vgl. Vorlage 6/3980, S. 10ff.

⁴⁴³ Vgl. Zuschrift 6/1511, S. 2.

Wissenschaft und NGOs/zvgl. Akteur*innen kritisch mit der Extremismus-Konzeption auseinander. Denn diese begünstigt, dass Rassismus und Diskriminierung nicht wahrgenommen bzw. thematisiert werden.⁴⁴⁴

(4) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung

Herr Menzel vom TMIK erwähnte in der Anhörung einen ministeriellen Erlass, der die Opferzeug*innen innerhalb des Ermittlungsvorganges stärken soll. Man habe damit einen Auftrag aus den Untersuchungsausschüssen erfüllt. Bei Anzeigenaufnahme sind die Dienststellen demnach verpflichtet, in einem Vordruck die persönliche Sicht des Opfers zu dokumentieren.⁴⁴⁵ Die anzeigenaufnehmenden Dienststellen seien angewiesen, Opfern Angebote für Hilfe und Stützleistungen zu unterbreiten. Die Beamt*innen sollten die Opfer zudem auf Hilfsangebote unterschiedlicher Vereine und Beratungsstellen hinweisen.⁴⁴⁶ Bei der Thüringer Polizei gebe es eine Opferschutzrichtlinie, die in Zusammenarbeit mit Opferschutzverbänden mit Leben gefüllt werde.⁴⁴⁷

Es wurde eine Rahmendienstvereinbarung geschlossen für den behördeninternen Umgang mit Diskriminierung, und zwar für die Beschäftigten des TMIK, die nachgeordneten Behörden und die Thüringer Polizei mit den Personalräten. Demnach stünden zum Schutz der Mitarbeiter*innen soziale Ansprechpartner*innen bereit. Zudem gebe es im TMIK eine Beschwerdestelle nach § 13 Absatz 1 AGG.⁴⁴⁸ Staatssekretär Götze führte aus: Man habe im TMIK bewusst entschieden, die Polizeibeschwerdestelle nicht als interne Beschwerdestelle einzurichten, sondern als Beschwerdestelle nur für Bürger*innen⁴⁴⁹ (siehe dazu Gliederungspunkt b.(5)).

⁴⁴⁴ Vgl. ausführliche Kritik an der Extremismus-Konzeption von diversen Akteuren unten; vgl. Schellenberg 2018, Polpsych, i.E.

⁴⁴⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 101f.

⁴⁴⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 104, Vorlage 6/3837.

⁴⁴⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 113; Vorlage 6/3838; Protokoll 9. Sitzung, S. 107.

⁴⁴⁸ Vgl. Vorlage 6/3980, S. 2; Vorlage 6/3980, S. 5-9.

⁴⁴⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 99f.

(5) Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei

Verschiedene Seiten haben die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für polizeiliches Fehlverhalten gefordert, u.a. die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), UN-Arbeitsgruppen und der Menschenrechtskommissar des Europarats, Amnesty International und das Deutsche Institut für Menschenrechte.⁴⁵⁰ In einigen Bundesländern gibt es bereits Polizeibeschwerdestellen. In Rheinland-Pfalz wurde 2014 beim Bürgerbeauftragten ein Polizeibeauftragter eingesetzt, der dem parlamentarischen Innenausschuss berichtet. Aufgenommen werden Beschwerden über Polizist*innen und interne Missstände. In Schleswig-Holstein bearbeitet seit 2016 eine Beauftragte Bürger*innenbeschwerden und Eingaben von Polizeibediensteten für die Landespolizei. Die Stelle ist mit umfassenden Befugnissen ausgestattet, etwa mit Befragungs-, Akteneinsichts- und Inspektionsrechten; zudem können sich zivilgesellschaftliche Organisationen beschweren.⁴⁵¹ Auch der Thüringer Untersuchungsausschuss 5/1 empfahl die Einrichtung einer Beschwerdestelle.⁴⁵² Staatssekretär Götze berichtete in der Anhörung, eine Polizeibeschwerdestelle in Thüringen habe vor wenigen Wochen ihre Arbeit aufgenommen. Die Stelle ist direkt dem Staatssekretär unterstellt.⁴⁵³

(6) Racial Profiling

Racial Profiling ist eine Form des institutionellen Rassismus. Somit geht es bei der Diskussion um „Racial Profiling“ nicht um die Frage, ob einzelne Polizist*innen rassistisch sind. Im Vordergrund steht institutioneller Rassismus, der unabhängig von einer persönlichen Überzeugung bzw. Motivation sein kann.

„Racial Profiling“ kommt in verschiedenen Fallkonstellationen vor, u.a. durch Kontrollen der Bundespolizei in Grenzgebieten, gegenüber Passant*innen oder

⁴⁵⁰ Vgl. Töpfer, Eric, unter Mitarbeit von Julia von Normann (2015): Unabhängige Polizei-Beschwerdestellen. Eckpunkte für ihre Ausgestaltung. Policy Paper Nr. 27. Institut für Menschenrechte, Berlin; ECRI-Bericht 2009, S. 11) und entsprechende Forderungen werden bei den Anhörungen der Enquete wiederholt.

⁴⁵¹ Schellenberg/Lang 2016, S. 29.

⁴⁵² Infolge der detaillierten parlamentarischen Analyse der Versäumnisse der Ermittlungs- und Sicherheitsbehörden im „NSU“-Kontexte empfiehlt der Thüringer UA 5/1 die „Einrichtung einer unabhängigen Clearingstelle für Beschwerden gegen behördliches Handeln, an die sich Betroffene wie auch Mitarbeiter wenden können“ (Drucksache 5/8080, Punkt C.3., S. 1631).

⁴⁵³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 99f.

Anwohner*innen an sogenannten gefährlichen Orten. Hier ist die Polizei durch das Landesrecht dazu ermächtigt, Personen verdachtsunabhängig zu kontrollieren.

„Betroffene von „Racial Profiling“ melden sich immer häufiger zu Wort. Einige rufen die Gerichte an. In vielen Fällen erleben sie die beanstandeten Polizeikontrollen als schwerwiegende Unrechtserfahrung, bei der sie öffentlich in einen kriminellen Kontext gestellt und stigmatisiert werden. Betroffenenorganisationen wie die „Initiative Schwarze Menschen in Deutschland“ üben vor diesem Hintergrund in wachsendem Ausmaß Kritik an der Praxis rassistischer Kontrollen.

„Racial Profiling“ stellt die Zugehörigkeit der von der Praxis Betroffenen zur Gesellschaft infrage. Damit hat die Praxis auch gesamtgesellschaftlich negative Folgen für das friedliche Zusammenleben, für das Vertrauen in die Polizei und für die Zugehörigkeit und die soziale Teilhabe betroffener Gruppen. Staatsorgane müssen sich an den auf der Menschenwürde basierenden persönlichen Achtungsanspruch aller Menschen halten. Deshalb dürfen sie Menschen auch nicht aufgrund unveränderlicher Merkmale pauschal verdächtigen“.⁴⁵⁴

Gleichwohl gibt es Hinweise auf eine *gute Praxis*: Punktuell gebe es in einigen Bundesländern Maßnahmen, um „Racial Profiling“ im Rahmen verdachtsunabhängiger Kontrollen vorzubeugen, etwa durch ein gesetzliches Verbot. „Zudem nimmt auch die Auseinandersetzung mit dem Thema in der polizeilichen Aus- und Fortbildung zu. Wesentliche Schritte, um der Praxis ernsthaft entgegenzutreten, stehen in Deutschland aber noch aus“.⁴⁵⁵

Herr Ley, Leiter des Bildungszentrums der Thüringer Polizei, berichtete: Derzeit gebe es in Thüringen eine Schulung zum Umgang mit Racial Profiling.⁴⁵⁶

(7) Aus- und Fortbildung

Hasskriminalität ist bislang kaum Thema in der Aus- und Fortbildung. Doch es gibt bereits eine gute Praxis: So behandelt die Bundespolizei (DIPOL) das Thema ausdrücklich. Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖ) Bremen thematisiert im Modul „Hate Crimes – Politisch motivierte Kriminalität“ u.a. Merkmale von Hasskriminalität, Opfergruppen, Auswirkungen der Viktimisierung und Vorbeugung.

⁴⁵⁴ Siehe Protokoll 5. Sitzung, S. 83.

⁴⁵⁵ Siehe Protokoll 5. Sitzung, S. 83.

⁴⁵⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 107.

Ausdrückliche Verweise auf bestimmte besonders diskriminierte Gruppen gibt es nur wenige. Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen berücksichtigt bspw. behinderte Menschen und obdachlose Menschen als besonders verletzbare Gruppen. Die Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz bezieht Menschen mit Handicap ein und einige Institutionen Flüchtlinge. Brandenburg beschäftigt sich in der elektronischen Lernanwendung „Grundlagenwissen Rechtsextremismus“ im Fortbildungsangebot explizit mit Antisemitismus und Islamfeindlichkeit.⁴⁵⁷

Eine Analyse der Aus- und Fortbildungssituation der Landespolizeien und Polizei des Bundes kam zum Ergebnis: Die nationalen und internationalen Gesetzgebungen, auch die Menschenrechte, werden thematisiert – doch in sehr unterschiedlichem Maße.⁴⁵⁸ Das bedeutet aber nicht, dass sie handlungsorientiert gelernt und verstanden werden und somit bedeutsam werden für die polizeiliche Praxis. Handlungsrelevant ist das Thema dann, wenn es mit der Arbeit der Polizei in Verbindung gebracht wird, insbesondere mit dem Berufsalltag.

Gute Praxis findet sich in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und in Münster: Hier wurden bzw. werden einzelne Veranstaltungen zum Thema „Menschenrechte und Polizei“ ausgerichtet (Fachhochschule der Polizei, FHPol, Hochschule der Polizei, HdP, und Deutsche Hochschule der Polizei, DHPOL/BpB).

Das Thema Opferschutz wird üblicherweise allgemein aufgegriffen. Hasskriminalität wird nicht ausdrücklich betrachtet. Eine Untersuchung der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt setzte sich damit auseinander, wie die Polizei mit migrantischen Opfern bei rassistischen Straftaten umgeht. Gerade in diesem Bereich wird dringender Handlungsbedarf gesehen: Es gibt der Studie zufolge eindeutige Hinweise für eine mangelnde Sensibilität von Polizeibeamt*innen im Umgang mit migrantischen Opferzeug*innen bei vorurteilsmotivierten Straftaten.⁴⁵⁹ Gute Praxis zum Thema „Opferschutz“ findet sich in Brandenburg: Die FHPol Brandenburg greift das Thema Opferschutz und Umgang mit Opfern nachhaltig auf: Ein fünftägiger Lehrgang „Opferschutz“ informiert u. a. über die Zusammenarbeit mit Opferhilfeeinrichtungen. Vorgestellt wird auch die Opferperspektive Brandenburg, die Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt unterstützt.⁴⁶⁰

⁴⁵⁷ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 28.

⁴⁵⁸ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 28.

⁴⁵⁹ Vgl. Asmus, Hans-Joachim/Enke, Thomas 2016: Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Wiesbaden: Springer VS, S. 147; Schellenberg/Lang 2016.

⁴⁶⁰ Vgl. Schellenberg/Lang 2016, S. 28f.

Zu selten gibt es Zusammenarbeit oder Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, speziell Opferschutzorganisationen von Hasskriminalität. In Sachsen-Anhalt wird mit der Mobilien Opferberatung Halle und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) zusammengearbeitet. Gute Praxis findet sich in Niedersachsen: In der Polizeiakademie (PA) wird das Thema aufgegriffen: In der Ausbildung geht es u.a. um die „Dekonstruktion der kulturalistischen Annahmen von Kriminalität bei Migranten, die durch Studierende anfangs vermehrt vertreten wird“. Gesprochen wird im Unterricht über Kriminalitätstheorien, erhöhte Anzeigeneigung gegenüber Migrant*innen, negative Folgen von selektiven Verdächtigungen und den Umgang mit ziviler Vielfalt.⁴⁶¹

Gute Praxis: Um möglichst gute Leistungen bei den Ermittlungsbehörden zu erreichen und schwierigen Verhaltensmustern vorzubeugen, setzen einige Institutionen auf soziale Kompetenzförderung (z. B. Konfliktlösungskompetenzen, kritische Selbstreflexion, Ambiguitätstoleranz). Wenn soziale Kompetenz eine Schlüsselqualifikation in der modernen Polizeiarbeit ist, kann die „Pluralismus“-Kompetenz von Beamt*innen im heutigen Deutschland nur folgerichtig sein.⁴⁶²

(8) Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen

Herr Ley vom Bildungszentrum der Thüringer Polizei äußerte: „Wir haben [...] den Einbezug von zivilgesellschaftlichen Akteuren in dem Bereich der Ausbildung.“ Hilfreich dafür sei „auch das Landesprogramm für Demokratie, Toleranz, Weltoffenheit“. U.a. werde „im Zusammenspiel mit der Landespolizeidirektion“ gesteuert, dass „Angebote tatsächlich an die Polizistinnen und Polizisten kommen“. Das machen „unterschiedliche Träger“, u.a. das Violence Prevention Network und Mobit.⁴⁶³ Der Leiter des Thüringer Verfassungsschutzes Herr Kramer betonte: Notwendig sei ein Austausch, bspw. mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, um institutionellen Rassismus in den Behörden zu bearbeiten.

⁴⁶¹ Siehe Schellenberg/Lang 2016, S. 29.

⁴⁶² Gemeinsamer Standpunkt Sachverständige, Sachverständigentreffen vom 29. Mai 2018.; ferner: Schellenberg/Lang 2016, S. 29; Sachverständige Enquetekommission.

⁴⁶³ Siehe Protokoll 9. Sitzung, S. 107.

d) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

(1) Normative Grundlegungen für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Diskriminierung

a) Es sollte eine Arbeitsgemeinschaft „Rassismus und Diskriminierung“ eingerichtet werden, um weitere positive Veränderung im Bereich „Inneres“ anzustoßen. Die Gruppe sollte klein und überschaubar sein (8-12 Personen) – bestehend aus Fachpersonal des TMIK/Polizei, Parlamentarier*innen, Wissenschaftler*innen, Vertreter*innen von NGOs und rassisierten Gruppen. Die Arbeitsgruppe sollte direkt vom Parlament gefördert werden. Ihre Aufgabe besteht darin, das TMIK zu beraten sowie (a) vorhandene Regelungen, Gesetze, Gewohnheiten diskriminierungskritisch zu prüfen, (b) diskriminierungskritische Qualitätsstandards zu entwickeln und (c) dazu beitragen, eine diskriminierungssensible Umgebung zu schaffen.⁴⁶⁴

b) Das Profil der Antidiskriminierungspolitik muss strukturell gestärkt werden. Die Sachverständigen haben vorgeschlagen: Antidiskriminierungspolitik sollte Ministerrang erhalten. Die Stelle sollte außerhalb des Innenministeriums angesiedelt werden, möglicherweise in der TSK. Wichtig ist ein Austausch mit dem Bereich „Inneres“. Dabei sollten benannte (nicht ministerielle) Vertreter*innen der Arbeitsgruppe „Rassismus und Diskriminierung“ (vgl. a) beteiligt sein.⁴⁶⁵

(2) Einstellungen und Routinen

a) Es sollte eine neue Untersuchung zur Verbreitung von Vorurteilen und Rassismus bei Polizist*innen geben. So lassen sich Informationen über aktuelle Herausforderungen gewinnen. Die letzte in Deutschland durchgeführte Untersuchung stammt aus dem Jahr 1996. Thüringen könnte hier mit guter Praxis vorangehen.

b) Wichtig ist es, strittige und möglicherweise unzulässige Strukturen und Gewohnheiten im Geschäftsbereich des TMIK festzustellen. So kann eine bessere Bearbeitungsqualität erreicht werden. Zudem lassen sich Strategien für einen sachkundigen Umgang entwickeln.

⁴⁶⁴ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 39, 47; Protokoll 8. Sitzung, S.45; Protokoll 8. Sitzung, S. 52; Protokoll 8. Sitzung, S.75; Zuschrift. 6/1787, S. 6; Zuschrift 6/1837 S. 17.

⁴⁶⁵ Gemeinsamer Standpunkt Sachverständige, Sitzung Sachverständige, Berlin, 8.4.2018.

- Dazu gehört es, Rassismus und Benachteiligungen rassasierter Personen in Institutionen, Regelwerken, Gesetzen etc. kritisch zu untersuchen⁴⁶⁶
- Die Landespolizeigesetze sollten kritisch begutachtet und überarbeitet werden.⁴⁶⁷ Es ist darauf zu achten, dass der weit gefasste Ermessensspielraum bei Personenkontrollen begrenzt wird.⁴⁶⁸ Insbesondere § 15 Abs. 1 Nr. 5 soll geprüft werden. Denn er enthalte eine Vorschrift, die durch ihre Formulierung eine diskriminierende und rassistische Kontrollpraxis der Polizei provoziere (anlasslose Personenkontrollen).⁴⁶⁹
- Es sollte geprüft werden, ob eine Antirassismus-Klausel in der Landesverfassung verankert wird. In Berlin und Brandenburg wird dies diskutiert bzw. ist es bereits geschehen.⁴⁷⁰

c) Bürger*innen mit Migrationshintergrund in der Polizei sind ein Ausdruck von Normalität. Ein Nebeneffekt ist inklusionpolitisch bedeutsam. Wenn Wissen als Fähigkeit zum sozialen Handeln definiert wird, so könnte dieses Wissen das Handlungsvermögen der Polizei im konkreten Einsatz verbessern und neue innovative Wege aufzeigen. Wissensvorteile unter bestimmten sozialen und kognitiven Rahmenbedingungen schaffen nicht automatisch gleiche Handlungschancen. Vielmehr ist es von einer aktiven und strategischen Inklusion dieses Potentials abhängig. Die Einstellungsbemühungen von Menschen mit ausländischen Familienbiografien sollen weiter verbessert werden. Beispiele für gute Praxis aus dem Bund und anderen Bundesländern sollten hierfür eingeholt werden.⁴⁷¹

d) Es sollen strategische Maßnahmen und Angebote entwickelt werden, die (potenziell) von Rassismus und Diskriminierung betroffene Mitarbeitende schützen und empowern können. Es soll geprüft werden, ob mit fortschrittlichen Bundesländern zusammengearbeitet werden kann.

⁴⁶⁶ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 12, Protokoll 3. Sitzung, S. 103.

⁴⁶⁷ Vgl. Zuschrift 6/1352, S. 17.

⁴⁶⁸ Vgl. Protokoll S. 98f; Zuschrift6/1274, S. 7; Protokoll 2. Sitzung, S. 28; Zuschrift 6/1274, S. 7; Protokoll 4. Sitzung, S. 99.

⁴⁶⁹ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 7-8; Protokoll 4. Sitzung, S. 127.

⁴⁷⁰ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 92; Protokoll 3. Sitzung, S. 45; Protokoll 8. Sitzung, S. 65.

⁴⁷¹ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 127.

(3) Lernen aus „NSU“-Komplex und Entwicklung einer Fehlerkultur

a) Der PUA im BT betonte: Besonders die Bereiche „Inneres“ und „Justiz“ sollten eine kritische „Analyse-“ und „Fehlerkultur“ entwickeln.⁴⁷² Aus Fehlern durch Analyse lernen heißt, die Fehlermittlungen im „NSU“-Komplex zum Ausgangspunkt der kritischen Selbstbetrachtung zu nehmen, und zwar ausdrücklich auch von Polizei und Verfassungsschutz. Thüringen sollte einen geregelten Austausch organisieren, insbesondere zwischen NGOs/zvgl. Akteur*innen, TMIK/Polizei, Parlamentarier*innen, Wissenschaftler*innen und Verfassungsschutz. Dies könnte in einem ersten Schritt über die Auseinandersetzung mit den Morden/Differenzen zwischen zvgl. und staatl. Daten geschehen.

b) Thüringen sollte Morde, die aus zivilgesellschaftlicher Perspektive rassistisch motiviert waren, neu untersuchen lassen – von einer unabhängigen Stelle/Kommission.⁴⁷³ Orientierung könnte die gute Praxis aus Brandenburg bieten. Hier leitete das Moses Mendelsohn-Institut der Universität Potsdam die Untersuchung.⁴⁷⁴

(4) Erfassung, Ahndung, Prävention

a) Empfohlen wird eine klar definierte Aufklärung und Sensibilisierung über Rassismus und Hasskriminalität bei der Polizei. Vielfach wurde betont: Die Einteilung als „politisch motiviert“ oder „extremistisch“ ist nicht hilfreich, um Delikte im Themenfeld „Rassismus“, Diskriminierung und Vorurteilskriminalität zu erfassen und zu verfolgen.⁴⁷⁵ Auch nach gründlicher Auseinandersetzung mit dem gültigen PMK-Konzept ist es schwierig, es klar zu verstehen. Es ist daher zu vermuten: Auch für Polizist*innen im Dienst ist das Definitions- und Erfassungssystem weitgehend unklar.

⁴⁷² Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Punkt C.4, S. 1631.

⁴⁷³ Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Punkt C.4.c, S. 1631.

⁴⁷⁴ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 7f.

⁴⁷⁵ Anwältinnen, NGOs und Wissenschaftlerinnen 2015, S. 6; ECRI 2008, S. 16; Human Rights Watch 2011, S. 3; Lang, Kati (2015): Hintergrundpapier „Parallelbericht zum deutschen Staatenbericht an die UN Antirassismuskommission“; <http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Hintergrundpapier-Dr-Kati-Lang.pdf>, S. 7f; Schellenberg/Lang 2016, S. 19. Zusammenfassung und Auflistung in Schellenberg 2018, Psychopol, i.E.; PUA BT, BT-Drs. 17/14600, S. 861, CERD 2015: Schlussbemerkung, S. 4.

Es müssen deshalb Maßnahmen ergriffen werden, die Polizist*innen ein Verständnis und damit eine zielführende Bearbeitung der rassistischen Kriminalität und der Vorurteils kriminalität erlauben. Thüringen kann das bundesweite System nicht unüberlegt ändern. Aber es sollte Materialien, Anweisungen und Schulungen entwickeln und verwirklichen, damit sein Personal rassistische Kriminalität und Vorurteils kriminalität erkennt, dokumentiert und ahndet. Es sollten u.a. verständliche Standards entwickelt werden, die klar festlegen, was ein Vorurteils- bzw. Hassverbrechen ist.⁴⁷⁶

b) Wenn Materialien, Anweisungen und Schulungen erstellt werden, ist systemunabhängig und problemorientiert zu prüfen, wie eine angemessene Einteilung und Erklärung vorgenommen werden kann. So lassen sich rassistische und andere menschenverachtenden Straftaten besser erfassen, dokumentieren und verfolgen.

Bei der Entwicklung sollten TMIK/Polizei, NGOs/zvgl. Org., Wissenschaft und Bildungspraxis (z.B. Menschenrechts- und Demokratiebildung) beteiligt sein. Zudem sollten diese Akteure Produkte kritisch prüfen und diskutieren. Thüringen könnte hier vorangehen und Vorreiter sein – mit einer guten Praxis bei der Erfassung, Dokumentation und Ahndung von rassistischen Delikten und Vorurteils kriminalität. Mittelfristig könnte Thüringen gar die (kontinuierlich vorgesehene) Reform des polizeilichen Erfassungssystems in Deutschland kompetent unterstützen.⁴⁷⁷

c) Die Materialien und Schulungseinheiten (vgl. a und b) sollten in Module der Aus- und Fortbildung der Polizei aufgenommen werden. Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Schulungen sind folgende Erkenntnisse zu berücksichtigen:

Die Extremismus-Konzeption ist für die Bearbeitung der Themen „Rassismus“ und „Diskriminierung“ nicht brauchbar. Sie ist gerade in Bezug auf Präventionsarbeit zu vermeiden.

Begriffe wie „Fremdenfeindlichkeit“ sollten vermieden werden: Denn sie sprechen Menschen Zugehörigkeit ab und entspringen ethnisierenden bzw. völkischen Denkweisen.

⁴⁷⁶ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 103f.

⁴⁷⁷ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 7f.

d) Hassrede sollte erfasst, dokumentiert und geahndet werden.⁴⁷⁸

e) Sozialwissenschaftliche Studien verweisen auf das Missverhältnis zwischen Hellfelddaten und Dunkelfelddaten im Bereich der Hasskriminalität und der rassistischen Gewalt.⁴⁷⁹ Die ständig zu verbessernde Erfassungsstatistik sollte sowohl Hell- als auch Dunkelfeldstudien aufnehmen. So wird es etwa in den USA gemacht.⁴⁸⁰

f) Online-Meldeverfahren der Polizei sollten in Hinblick auf ihre Nutzungsfreundlichkeit geprüft werden. Sie sollten niedrighschwellig sein und nutzer*innenfreundlich.⁴⁸¹

g) Eine „unabhängige Untersuchung“ sollte angestrengt werden zur Frage: Werden rassistisch motivierte Straftaten inzwischen in angemessener Weise wahrgenommen und verfolgt – so wie vom PUA TH und BT gefordert? Der Blick sollte auf die „tatsächlichen Konsequenzen in der Praxis“ gerichtet sein, „also ob und wie sich die Arbeit der Strafverfolgung durch Polizei und Staatsanwaltschaft verändert hat“.⁴⁸²

h) Es wird empfohlen, ein unabhängiges System zur quantitativen und qualitativen Erhebung von Daten einzuführen, die das Ausmaß von Rassismus in sämtlichen Landesbehörden erfassen. Darunter sind auch Fälle von Racial Profiling zu erfassen. Das Ausmaß entsprechender Praktiken ist nicht bekannt.⁴⁸³

(5) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt

a) Ein besonderes Anliegen ist es, die „Lage der tatsächlichen und potentiellen Opfer rechtsextremer und rassistischer Gewalt“ zu verbessern. Dafür ist es zentral, „Opferzeugen [zu] schützen und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu

⁴⁷⁸ Vgl. ECRI; Protokoll 4. Sitzung, S. 97-116.

⁴⁷⁹ Vgl. u.a. Geschke, Daniel 2017: Alle reden von Hass. Was steckt dahinter? Eine Einführung, in: Wissen schafft Demokratie, Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft, 1, 168-190, S. 50; Coester, Marc 2017: Das Konzept der Vorurteilskriminalität und Folgen für die polizeiliche Praxis, in: Kopke, Christoph/Wolfgang Kühnel (Hg.): Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke. Wissenschaftliche Schriften der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Band 63, Baden-Baden: Nomos, 167-182, S. 171.

⁴⁸⁰ Vgl. Coester 2017, S. 177.

⁴⁸¹ Vgl. Stellungnahme Amadeu Antonio Stiftung, S. 4 /TH Enquete.

⁴⁸² Siehe Protokoll 5. Sitzung, S. 80f.

⁴⁸³ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 9f.

unterstützen“.⁴⁸⁴ Wesentlich ist: Die Polizei muss Opfer besser über ihre Rechte aufklären. Dazu gehören: „Hinweispflicht auf spezialisierte Opferberatungsangebote analog zum Weißen Ring etwa auf EZRA durch Aushändigung ihrer Kommunikationsdaten und das Bereitstellen des jeweiligen Informationsmaterials in den Räumen der Polizei und Justiz“⁴⁸⁵, Möglichkeiten der Nebenklage, Recht auf sicheren Nachhauseweg nach der Tat und die verpflichtende Weitergabe von Informationen über Beratungsangebote.⁴⁸⁶ Die Behörden sollten auch Regelungen proaktiv vermitteln, die Opfer schützen – etwa die Begleitung der Geschädigten zu Vernehmung und Gerichtstermin durch Opferschutzberater*innen.⁴⁸⁷

b) Es sollten die Bedingungen weiter verbessert werden, die Betroffene ermutigen, rassistische und weitere Vorurteilsdelikte⁴⁸⁸ zu melden. Wichtig ist es, weitergebildete Ansprechpartner*innen für Hassverbrechen in Polizeidienststellen auszubilden und zu verankern.⁴⁸⁹ Zudem soll geprüft werden, ob eine unabhängige Ombudsstelle geschaffen werden kann, die die Opfer- und Angehörigenbetreuung übernimmt.⁴⁹⁰

(6) Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei, sekundäre Viktimisierung

a) Eine Polizei-Beschwerdestelle wurde eingerichtet. Die Beschwerdestelle ist allerdings nicht unabhängig. Nachdem detaillierte Informationen über Arbeitsauftrag und Funktionsweise der Beschwerdestelle vorliegen, sollte im weiteren Anhörungsprozess beraten werden: Welche Schritte werden vorgeschlagen, um auch heikle interne Probleme über die Stelle angehen zu können? Ausdrücklich ist eine mögliche Unabhängigkeit der Stelle zu diskutieren. Die Stelle sollte zudem Meldungen offiziell erheben.⁴⁹¹ Der Thüringer UA 5/1 empfahl die „Einrichtung einer unabhängigen Clearingstelle für Beschwerden gegen behördliches Handeln, an die

⁴⁸⁴ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Empfehlung C.5., S. 1633.

⁴⁸⁵ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Empfehlung C.5., S. 1633.

⁴⁸⁶ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 126, Studie ezra (Zuschrift), S. 39 – 40, Protokoll 6. Sitzung, S. 145, Protokoll 8. Sitzung, S. 31.

⁴⁸⁷ Vgl. Interview Oberstaatsanwalt R. Kästner-Hengst v. 6.4.2016, in: ezra 2014, S. 40.

⁴⁸⁸ Vgl. OSZE (2009), MC.DEC/9/09, S. 2 Nr. 3. wiedergegeben in: DIMR 2016, S. 30.

⁴⁸⁹ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 7-8.

⁴⁹⁰ Vgl. Empfehlungen Anwältinnen, NGOs und Wissenschaftlerinnen 2015, S. 6.

⁴⁹¹ Entsprechende Empfehlungen formulierten in ihren Stellungnahmen die sachverständigen Kommissionsmitglieder Herr Yılmaz-Günay und Frau Dr. Schellenberg sowie der Vertreter der Opferberatungsstelle ezra ; Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 7-10; Vgl. Töpfer, Eric, unter Mitarbeit von Julia von Normann (2015); ECRI-Bericht 2009, S. 11.

sich Betroffene wie auch Mitarbeiter*innen wenden können“.⁴⁹² Diese Option sollte geprüft werden.

b) Die sekundäre Viktimisierung ist ein ernst zunehmendes Problem mit oft schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen. In Deutschland gibt es bislang nur wenige Studien darüber. Es soll eine Studie in Auftrag geben werden, die die Erfahrung von Betroffenen rassistischer Gewalt und Vorurteils kriminalität mit der Polizei untersucht. Es soll geprüft werden, ob eine von ezra durchgeführte Studie mit einer deutlicheren Fokussierung auf Rassismus, Diskriminierung und Vorurteils kriminalität neu aufgelegt werden könnte. Darüber hinaus sollten regelmäßige quantitative und qualitative Studien zum Thema verwirklicht werden.⁴⁹³

(7) Racial Profiling

a) Formulierungen und Maßnahmen, die Racial Profiling beabsichtigen oder zur Folge haben könnten, sollten während der kritischen Prüfung und Überarbeitung von Regelungen, Gewohnheiten etc. (vgl. oben) besonders beachtet werden. Es wird empfohlen, entsprechende Passagen ggf. aufzuheben, problemorientiert zu ergänzen oder umzuformulieren. Festzulegen sind dabei Standards für einen begründeten Verdacht für das Durchführen von Kontrollen, Überwachungsmaßnahmen und Ermittlungen.⁴⁹⁴

b) Gleichzeitig sollen praxisorientierte Strategien entwickelt werden, die eine menschenrechtsorientierte, diskriminierungskritische und gleichwohl zielführende Praxis ermöglichen. Die oben vorgeschlagenen Arbeitsgruppe sollte die Entwicklung vorgehen oder mindestens begleiten.

c) Als *gute Praxis* wird die Berliner „Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt“ (KOP) hervorgehoben. Sie führt seit 2000 für das Land Berlin eine Chronik über rassistische Polizeikontrollen. Für Thüringen liegen bislang keine belastbaren

⁴⁹² Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, Punkt C.3., S. 1631.

⁴⁹³ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 132.

⁴⁹⁴ Vgl. Zuschrift 6/1352, S. 17; Zuschrift 6/1274, S. 9. Es wurde im Beratungsprozess auf die DIMR-Studie von 2013 verwiesen, mit dem Titel: „Racial Profiling – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen“, die zahlreiche Empfehlungen an Behörden und Politik enthalte. Amnesty International empfiehlt § 15 Abs. 1 Nr. 5 PAG sollte so umformuliert werden, dass Polizeibeamt*innen nicht gezielt nach Personen „nicht-deutschen Aussehens“ suchen sowie vgl. Zuschrift 6/1837, S. 9f.

Einzelfallinformationen vor⁴⁹⁵: Es wird empfohlen, Initiative zu ergreifen und ähnliche Vorstöße in Thüringen zu unterstützen.

(8) Aus- und Fortbildung

a) Ziel der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ist es, Auswahlprozesse zu ändern und das Bewusstsein des Personals zu schärfen – hin zu einem verbesserten Erkennen und Ahnden von rassistischen Delikten und Vorurteils kriminalität. Wesentlich ist es, Antirassismusperspektiven, Antidiskriminierungsperspektiven und Inklusionsperspektiven einzubeziehen. Zu berücksichtigen ist dabei der menschen- und verfassungsrechtliche Rechtsrahmen. Wissensvermittlung und soziale Kompetenzentwicklung, z.B. die Förderung von Empathie und Sensibilität, ist ebenso zu stärken wie die Handlungsfähigkeit. Eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildung wird als wichtige Voraussetzung angesehen, um sich normorientiert entsprechend des Arbeitsauftrages zu verhalten und sich in der globalisierten, pluralen und multikulturellen Welt zurechtzufinden.⁴⁹⁶ Menschenrechts- und Demokratiebildung sowie eine Sensibilität für Diversität und Vorurteile sind als Querschnittsanliegen zu implementieren. Es sind folgende Themen in die reguläre Aus- und Fortbildung/Curricula aufzunehmen⁴⁹⁷:

- Rassismus und Diskriminierung
- Opferschutz, auch explizit für Opfer von Rassismus und Hasskriminalität
- Hasskriminalität
- Verpflichtender Einbezug von Anti-Diskriminierungsperspektiven und Anti-Rassismusperspektiven in Schulungen zur interkulturellen Kompetenz

Es sollte neben konkreter Wissensvermittlung immer auch soziale Kompetenzbildung berücksichtigt werden. Neben Problemlösung und Konfliktlösung sollten insbesondere Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen für Rassismus und Diskriminierung angeboten werden. Wichtig ist es zudem, Möglichkeiten bereitzustellen, die helfen, konstruktiv mit Rassismus umzugehen.⁴⁹⁸

⁴⁹⁵ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 98f.

⁴⁹⁶ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 77.

⁴⁹⁷ Vgl. Zuschrift 6/1352, S. 17; Zuschrift 6/1841, S. 4; DIMR 2016, S. 27, Zuschrift 6/1837, S. 13; Protokoll 4. Sitzung, S. 127; Protokoll 6. Sitzung, S. 35; Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Vorlage 6/2959, S. 9; ferner: Schellenberg/Lang 2016, S. 35.

⁴⁹⁸ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Protokoll 8. Sitzung, S. 67; Protokoll 8. Sitzung, S. 89; Zuschrift 6/ 1523, S. 2f, 5; Zuschrift 6/ 1508, S. 3, 5f.

Empfohlen wird auch, eine naive „interkulturelle Kompetenzentwicklung“ zu vermeiden. Es gibt in Deutschland unterschiedliche kulturelle Prägungen. Das liegt nicht nur daran, dass eine Vielzahl von Menschen einen Migrationshintergrund hat oder Ausländer sind. Daher ist es unerlässlich, „plurale“ Kompetenzen zu schulen. Eine „interkulturelle Kompetenzentwicklung“ muss die Themen „Rassismus und Diskriminierung“ einschließen und sich auch als „Migrationspädagogik“ verstehen. Es besteht ansonsten die Gefahr: Menschen mit Migrationshintergrund werden im Polizeikontext zu „den anderen“ gemacht, deren Wertekultur sich scheinbar negativ von denen der Polizei und ihren Mitarbeitenden (als ohne Migrationshintergrund vorgestellt) absetzt. Dieser Gefahr muss vorgebeugt werden, um unprofessionelle Arbeit in Zukunft zu vermeiden.⁴⁹⁹

b) Es sollte eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden (vgl. oben erster Punkt). Diese basiert auf den (Zwischen-)Ergebnissen der Enquetekommission – und später auf den Ergebnissen der unabhängigen Studie. Die Arbeitsgruppe soll Strategien, Qualitätskriterien und konkrete Maßnahmen entwickeln, mit der die Themen der Enquetekommission und Einsichten in der Aus- und Fortbildung der Thüringer Polizei bearbeitet werden können. Begleitet werden sollte insbesondere die Entwicklung zu „Rassismus“, „Diskriminierung“, „Hasskriminalität“ und „Umgang mit Opfern von rassistischer etc. Delikten“. Es sollte eine systematische Bestandsaufnahme angestrengt werden. Dafür sollte eine unabhängige Studie zur Aus- und Fortbildungssituation der Thüringer Polizei vergeben werden.

c) Angemahnt hat der NSU-Untersuchungsausschuss die Entwicklung einer „Fehlerkultur“ bei der Polizei. Dies schließt eine kritische Selbstbetrachtung der eigenen Arbeit ein sowie eine institutionelle Diskurs- und Kritikfähigkeit.⁵⁰⁰ Das bedeutet für die Aus- und Fortbildung: Eine kritische Analysefähigkeit soll geschult werden. Zudem braucht es eine Auseinandersetzung mit Ermittlungsfehlern. Grundlage einer solchen Auseinandersetzung in der polizeilichen Aus- und Fortbildung sollte das Thema „NSU“ sein, insbesondere die fehlerhafte Polizeiarbeit im Kontext von „Rassismus und Diskriminierung“. Spezifische Übungen müssen für die Aus- und Fortbildung entwickelt und verwirklicht werden. Hieran arbeitet aktuell die Sachverständige Frau Dr. Schellenberg (LMU München) in unterschiedlichen

⁴⁹⁹ Vgl. Ermittlungsarbeit zu „NSU“-Morden und Anschlägen, u.a. in der Analyse des UA 5/1 und der PUA des BT.

⁵⁰⁰ Vgl. Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600, S. 909, 911.

Projekten, u.a. mit einer kleinen Gruppe von Expert*innen aus dem Polizeibereich. Thüringen sollte dieses Vorhaben aktiv unterstützen, das auf den Erkenntnissen des Thüringer Untersuchungsausschusses (5/1) und des Zwischenberichts der Thüringer Enquetekommission aufbaut. Thüringen sollte das Vorhaben aktiv unterstützen und sich bemühen, die Initiative zur Entwicklung des polizeilichen Schulungsmaterials zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Mittelfristig sollte Thüringen eine unabhängige wissenschaftliche Stelle einrichten – gemeinsam mit Vertreter*innen des TMIK/Polizei und Vertreter*innen rassistischer Gruppen, die Schulungsentwicklungen begleiten bzw. verantworten.

(9) Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen

a) Durch die Einrichtung einer „gemeinsamen Arbeitsgruppe“, wie oben (Punkt d). (1) vorgeschlagen, wird die Zusammenarbeit zwischen TMIK/Polizei und NGOS/zvgl. Organisationen gestärkt. Dies trifft auch auf weitere empfohlene Maßnahmen zu, z.B. unabhängige Untersuchungen von Todesfällen/rassistischer Gewalt und Vorurteilsdelikten. Es sollte darauf geachtet werden, neue, notwendige Maßnahmen „in Zusammenarbeit mit ‚People of Color‘ und zivilgesellschaftlichen Akteuren [zu] entwickel[n]“.⁵⁰¹

b) Es sollte geprüft werden: Wie kann bei der Polizei eine verpflichtende Vorlage von zivilgesellschaftlichen Hilfsangeboten, ausdrücklich auch von ezra und anderen, die mit Rassismus und Diskriminierung und Hasskriminalität befasst sind, zielführend umgesetzt werden? Die Vorlage könnte dokumentiert werden.

e) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Zur weiteren Beratung des Bereichs „Inneres“ im Rahmen der Kommission sollen folgende Fragen beantwortet werden:

⁵⁰¹ Siehe Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C.1., S. 1630.

(1) Normative Grundlegungen für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Diskriminierung

(a) Fragen an das TMIK

a) In welchen Normen werden die entsprechenden Grundlegungen ausdrücklich erwähnt, insbesondere im Diensteid/Gelöbnis gemäß § 54 ThürBG, Arbeitsvertrag, Belehrungen/„Belehrungskanon“, in Kriterien für die Qualitätssicherung durch Dienstaufsicht; in Leitbildern des TMIK und seiner untergeordneten Behörden? Bitte konkrete Formulierungen nennen.

b) Gibt es ggf. Überlegungen oder Vorschläge, welche zu einer klareren Benennung der Normen führen? Welche?

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

Welche gute Praxis gibt es (bzgl. der unter A.a genannten Bereiche) in anderen Bundesländern und auf Bundesebene?

(2) Einstellungen und Routinen

(a) Fragen an Anzuhörende

a) Welche Einstellungspraxis verfolgen Bundeskriminalamt (BKA) und Bundespolizei bei ihrem Werben um Personal mit Migrationshintergrund?

b) Was empfehlen Verbände und Organisationen von Gruppen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind – wie der Bundesschwulen- und Lesbenverband der Polizei – zu hilfreichen internen Maßnahmen gegen Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen?“

(3) Lernen aus „NSU“-Komplex und Entwicklung einer Fehlerkultur

(a) Fragen an das TMIK

a) Wurden als Konsequenz aus den Ermittlungsfehlern im „NSU“-Komplex Herangehensweisen, Muster und Bildungsinhalte überprüft?

- Bitte konkret benennen welche. Wann eingeführt? Wann und wie regelmäßig umgesetzt bzw. angewandt? (z.B. Kriterienkataloge, Bildungsmodule, Kontrollinstrumente)
- Bitte detailliert Maßnahmen benennen und auflisten, die im Zuge der von den PUAs TH und BT geforderten Fehlerkultur umgesetzt wurden.
- Welche Umsetzungsschwierigkeiten gibt es nach Einschätzung des TMIK?

b) Welche personellen Veränderungen wurden im Zuge der parlamentarischen und weiteren Aufklärungsarbeit zum „NSU“/Behördenversagen eingeleitet und durchgesetzt? Bitte Entlassungen und Versetzungen auflisten.

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

a) Mitglieder des aktuellen PUAs zum NSU in Thüringen einladen: Bitte Stellungnahme zu Themen „Korpsgeist und Fehlerkultur“ im Zusammenhang mit NSU damals und – wenn möglich – heute. Welche Schritte wurden eingeleitet und was sind die Probleme bei der Umsetzung?

b) Autor*innen bzw. Professor*innen/Dozent*innen einladen: Berichten über Studienergebnisse und Aus- und Fortbildungsmodule zu den Themen „Korpsgeist“ und „Fehlerkultur“

c) Unabhängige Überprüfung der Todesfälle rassistischer etc. Gewalt: Prof. Kopke (Hochschule Wirtschaft und Recht, Berlin; früher Moses-Mendelsohn-Institut der Universität Potsdam) kann über das abgeschlossene Forschungsprojekt in Brandenburg berichten und Herausforderungen und Chancen einer solchen Studie benennen.

(4) Erfassung, Ahndung, Prävention

(a) Fragen an das TMIK

a) Wie wird sichergestellt, dass Thüringer Polizist*innen rassistische und sonstige menschenverachtende Motivationen bei Gewaltdelikten und sonstigen Delikten erkennen, verfolgen und ahnden? – auch, wenn sie diese nicht als „politisch motiviert“ und „rechts“ gerichtet einschätzen? Bitte alle relevanten Punkte aufführen (z.B. Informations- und Aufklärungsmaterialien, verpflichtende Trainings).

b) Gibt es ein fachgerechtes kriminalpräventives Konzept, das Betroffenen von Rassismus und anderer Diskriminierung (z.B. von LSBTTIQ*) Opferschutz gewährt?

c) Ist Thüringen in den ständigen Evaluations- und Weiterentwicklungsprozess vom Bund einbezogen?⁵⁰² Wer ist hierfür auf Bundesebene verantwortlich? Wer in Thüringen?

d) Welche eigene Akzente kann Thüringen setzen, um rassistische und weitere menschenverachtende (Gewalt-)Delikte besser zu ahnden?

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

Welche Maßnahmen setzen Bundesländer im Geschäftsbereich „Inneres“ um, die Antidiskriminierung, Rassismus und/oder Hasskriminalität als eigenständiges Phänomen betrachten? Konsultiert werden sollten u.a. BKA, Brandenburg, Berlin und Niedersachsen. Gibt es

- Anweisungen?
- Informationsmaterialien?
- Schulungen?
- Sonstiges?

⁵⁰² Vgl. Die Bundesregierung 2017: Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen. <https://www.bmfsfj.de/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>.

(5) Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung

(a) Fragen an das TMIK

a) Ministeriellen Erlass, Opferschutzrichtlinie und Vordruck zur Dokumentation nachreichen.⁵⁰³ Umsetzung (konkreter, schrittweiser Ablauf) in der Praxis erläutern. Dabei auf mögliche Umsetzungsschwierigkeiten eingehen.

b) Soziale Ansprechpartner*innen und spezielle Beauftragte:

- Bitte Arbeitsbeschreibung und Stellenbestimmung der sozialen Ansprechpartner*innen in den Behörden nachreichen. Gibt es soziale Ansprechpartner*innen, die speziell für Opfer von rassistischer und weiterer menschenverachtender Kriminalität berufen und/oder zuständig sind? Für welche Bereiche von GMF bzw. Vorurteilskriminalität gibt es soziale Ansprechpartner*innen?
- Zu den verschiedenen Beauftragten: Gibt es Beauftragte, deren spezieller Aufgaben- und Arbeitsbereich „Rassismus“ und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist? Konkrete Arbeitsbeschreibung und Stellenbestimmung sowie Rahmendienstvereinbarung nachreichen.
- Wie und wann wurden die sozialen Ansprechpartner*innen und Beauftragten im Themenbereich „Rassismus und Diskriminierung“ aus- bzw. fortgebildet?
- Wie werden die Mitarbeitenden über dieses Angebot informiert?
- Wie könnten die Informationen und Angebote noch effektiver den Mitarbeitenden vermittelt werden?

c) Sicherstellung, dass Opfer rassistischer Delikte/Vorurteilskriminalität über ihre Rechte und Hilfsangebote aufgeklärt werden:

- Bitte Weisung, Formular mit Hilfsangeboten nachreichen sowie Vorlage einreichen, die Polizist*innen zur Information über Rechte von Opfern rassistischer Kriminalität/Vorurteilskriminalität und über Angebote für Opfer dient. Müssen Opfer verpflichtend über ihre Rechte und über Hilfsangebote

⁵⁰³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

aufgeklärt werden, wenn sie bei der Polizei sind? In welchen Fällen bzw. bei welchen Delikten werden sie informiert?

- Der Weiße Ring ist nicht spezialisiert auf Angebote von Opfern rassistischer Kriminalität oder Hasskriminalität. Wie wird garantiert, dass Opfer rassistischer Kriminalität/Vorurteilskriminalität wissen, wer die professionellen Ansprechpartner sind? Gibt es eine systematische Aufbereitung der Angebote, die übersichtlich ist und so von den Betroffenen genutzt werden kann? Entsprechendes Mitteilungsblatt/Infoblatt nachreichen.
- Gibt es verpflichtend Maßnahmen oder mindestens Angebote in der Aus- und Fortbildung, welche die Polizist*innen über Situation und Umgang mit Opfern rassistischer Kriminalität/Vorurteilskriminalität unterrichten und über Rechte von Opfern und Hilfsangebote informieren. Welche?

d) Gibt es eine Strategie, um mit das Nichterkennen von rassistischen Delikten und Vorurteilskriminalität umzugehen? Vorschläge?

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

a) Stellungnahmen von Personen aus Landes- bzw. Bundespolizei einholen, die Erfahrungen mit der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen (vgl. oben) haben

b) Vertreter*in des Verbandes der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt e.V. (VBRG) einladen: Mögliche Maßnahmen zur besseren Unterstützung von Opfern?

(6) Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei

(a) Fragen an das TMIK

a) Welche Sanktionsmöglichkeiten gibt es bei Fehlverhalten von Polizisten*innen? Maßnahmen von Dienstgespräch bis Kündigung aufzuführen.

b) Polizeivertrauensstelle:⁵⁰⁴

- Bitte formelle Arbeits- und Aufgabenbeschreibung nachreichen
- Arbeitet die Vertrauensstelle der Thüringer Polizei mit zivilgesellschaftlichen Akteuren zusammen, z.B. mit Opferberatung und Selbstorganisationen von Betroffenenengruppen? Mit welchen? Gibt es einen strukturierten Austausch mit diesen? Gibt es Kooperationsvereinbarungen? Welche? Gibt es Maßnahmen, damit Bürger*innen auf die Angebote aufmerksam werden? Welche?
- Ist die verantwortliche „Juristin“ im Bereich „Rassismus und Diskriminierung“ im Umgang mit Opfern geschult? Bzw. ist eine entsprechende Schulung geplant?

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

a) Erfahrungsberichte der unabhängigen Polizei-Beschwerdestellen Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein einholen. Herausforderungen, Chancen, Fallgruben?

b) Stellungnahmen von Vertreter*innen der „Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt“ in Berlin (KOP) zu ihrer Chronik einholen

(7) Racial Profiling

(a) Fragen an das TMIK

Falls eine Arbeitsgruppe eingerichtet oder konstruktiver Austausch zum Thema veranlasst wird: Wer sollte aus Ihrer Sicht vertreten sein?⁵⁰⁵ Ist eine Beteiligung von Aus- und Fortbildungsinstitutionen der Polizei sinnvoll?

⁵⁰⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

⁵⁰⁵ Vgl. Drucksache Thüringer Landtag 5/8080, C. Maßnahmen in demselben Dokument, konkret: Empfehlung der Einrichtung Arbeitsgruppe zum Bereich „Inneres“.

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

a) Berichte von Polizeivertreter*innen aus Niedersachsen und Bremen einholen zu deren Praxis und ergriffenen Maßnahmen

b) In welchen Staaten bzw. Bundesländern gibt es ausdrücklich ein gesetzliches Verbot?

(8) Aus- und Fortbildung

(a) Fragen an das TMIK

a) Welche unten stehenden Themen sind feste Bestandteile der Aus- und Fortbildung/Curricula? Wo, für wen und wie wird thematisiert? Konkret beschreiben, wie das Thema besprochen wird:

- Thema „Anti-Diskriminierung“
- Thema „Rassismus“
- Thema „Hasskriminalität“
- Thema „Umgang mit Opfern“, explizit von Rassismus, Diskriminierung und Hasskriminalität

b) Das TMIK führte aus: In „Bildungseinrichtungen gibt es Fortbildungsangebote zu den Themen Islamismus/Terrorismus, Rechtsextremismus, Linksextremismus und Opferschutz, welche die Wissensvermittlung zu Rassismus und Diskriminierung zum Hauptinhalt haben.“⁵⁰⁶ Bitte genau ausführen, inwiefern hierbei jeweils Rassismus und Diskriminierung thematisiert werden.

c) Einzelveranstaltungen: Bitte sämtliche Sonderveranstaltungen zum Thema „Rassismus“, „Diskriminierung“, „Hasskriminalität“, „Umgang mit Opfern“ seit 2012 auflisten.

⁵⁰⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

d) Fortbildungsangebote für Polizei und für Verwaltung im Rahmen des Landesprogrammes finden sich „auf der Seite denkunt-thüringen.de“.⁵⁰⁷

- Handelt es sich um Einzelveranstaltungen? Bestandteil des Curriculums?
- Können Angebote auch direkt bei der Polizei abgerufen werden und wenn ja, wo? Oder müssen Polizist*innen dafür auf die Seite des Landesprogrammes DenkBunt gehen?
- Welche Mitarbeitenden im TMIK-Bereich nehmen Angebote wahr? Behörde? Arbeitsbereiche? Anzahl?
- Evaluation: Wie wurden die Angebote von Mitarbeitenden bewertet? (Nur so kann beurteilt werden, ob es die Mitarbeitenden erreicht und als hilfreich wahrgenommen wird.) Was sind aus Sicht des TMIK die Probleme? Wie könnten die Angebote sinnvoll verbessert werden?

e) Fachbereich Polizei der Thüringer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Modulhandbuch:⁵⁰⁸ Aufführen, wie und in welchem Umfang Themen „Rassismus“ und „Diskriminierung“ im theoretischen und praktischen Unterricht bearbeitet werden. Mögliche Verbesserungen?

f) Bezüglich des Phänomens der „negativen Verstärkung“ gibt es bereits erste Maßnahmen des TMIK, die gegensteuern (bspw. Wechsel Sachbearbeiter*innen).⁵⁰⁹ Welche weiteren Maßnahmen wären sinnvoll?

g) Allgemein: Wo möchte das TMIK noch besser werden?

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

a) Vertreter*innen von Aus- und Fortbildungsinstitutionen, die über eine erste gute Praxis verfügen (vgl. oben: DIPOL, PA Niedersachsen etc.) zu ihren Modulen/Inhalten und Erfahrungen einladen/befragen

b) Stellungnahme von Prof. Kopke (Hochschule für Wirtschaft und Recht) über Studien zur Evaluation bei Fortbildungen der Polizei einholen

⁵⁰⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

⁵⁰⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

⁵⁰⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 96-127.

c) Stellungnahmen des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat (BMI) und der Bundespolizei einholen – konkrete Inhalte der internen Maßnahmen, die „Verständnis und die Akzeptanz für die Achtung und die Durchsetzung der Menschenrechte im Bereich Rassismus und Diskriminierung“ stärken sollen; erwähnt waren Veranstaltungen zur Rassismusdefinition nach ICERD und zu „racial profiling“⁵¹⁰. Wo, wann und durch wen durchgeführt?

(9) Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen

(a) Fragen an das TMIK

a) Einbezug von NGOs/zvgl. Organisationen beim TMIK, bei Polizeidienststellen, bei Aus- und Fortbildungsinstitutionen der Polizei, beim Verfassungsschutz?

- Wer wird über das Landesprogramm eingebunden? Wie regelmäßig?
- Mit welchen NGOs/zvgl. Organisationen gibt es Kooperationsvereinbarungen oder sonstige Verabredungen?
- Wie oft bzw. regelmäßig gemeinsame Aktivitäten? Welche Akteure? Welche Aktivitäten?

b) Der Verfassungsschutzpräsident hat vorgeschlagen, ein Bundespräventionszentrum auf den Weg zu bringen.⁵¹¹ Könnte ein ähnliches Format auf Landesebene in Thüringen etabliert werden? Sinnvoll? Wie müsste das aussehen? Vorschläge vorlegen.

(b) Fragen an weitere Anzuhörende

Beispiele für eine gute Praxis einholen: „Austausch/Kooperation“ insgesamt im Geschäftsbereich „Inneres“ und speziell bei polizeilicher Aus- und Fortbildung aus den Ländern Brandenburg und Sachsen-Anhalt

⁵¹⁰ Vgl. Bundesregierung 2017: Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus.

⁵¹¹ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 66-96.

3) Justiz

a) Vorbemerkungen

Die folgende Beschreibung konzentriert sich auf die Justiz. Zur Übersichtlichkeit wird der Abschnitt entlang der wesentlichen Maßnahmen gegliedert, die im Beratungsverlauf genannt wurden: 1. Einführung einer Justizstatistik und Rechtsfolgenprüfung anhand von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten; 2. Schließen der Schutzlücken des AGG auf Landesebene durch Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes bzw. einer Antirassismusklausel in der Verfassung und 3. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung des Personals im Bereich Justiz.

b) Problembeschreibung

Die Justiz ist grundlegend an das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot gemäß Art. 3 Abs. 3 GG und den allgemeinen Gleichheitssatz Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Nach einer Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfolgten 5% der Diskriminierungsberatungen im Justizbereich – vor allem aus rassistischen Gründen (15%), aufgrund einer Behinderung (15%) und wegen des Geschlechts (11%).⁵¹² Das AGG sieht in Fällen von Diskriminierungen durch staatliches Handeln keine Rechtsansprüche für benachteiligte Personen vor. Auch im Bereich der Justiz kommt es zu strukturell verankerter Diskriminierung. Das zeigen die Erfahrungen aus dem NSU-Komplex. Die Frage nach möglichem Fehlverhalten der Justiz im NSU-Komplex war ein wichtiger Punkt in den parlamentarischen Untersuchungsausschüssen in Thüringen und im Bund.⁵¹³ Im Abschlussbericht des UA 5/1 wurden Mängel und Fehlverhalten im Bereich der Justiz festgestellt. Diese betreffen den Untersuchungsbereich der Enquetekommission und sind mit Empfehlungen für die Justiz verbunden, z.B. einer verbesserten Aus- und

⁵¹² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017) (Hrsg.), Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages S. 45, 139.

⁵¹³ Vgl. Drucksache Freistaat Thüringen 5/8080; Drucksache Deutscher Bundestag 17/14600.

Fortbildung von Richter*innen sowie Staatsanwält*innen. Die Schlussfolgerungen der PUA lassen vor allem strukturelle Mängel im Bereich Justiz erkennen, die zu einem Informationsdefizit führten.⁵¹⁴

(1) Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung

Um ein Lagebild über Anzahl und Verlauf von rassistisch motivierten Straftaten erstellen zu können, müssen entsprechende Daten erhoben werden. Soll eine Datenerhebung aussagekräftig sein, müssen die rassistischen Motive festgehalten werden. Dies beginnt damit, dass rassistische Motive bei Erstellung der Akte durch die Polizei festgehalten werden. So lässt sich die Rolle und Bedeutung dieser Tatumstände über das gesamte Verfahren hin bis zur Beendigung durch die Justiz nachvollziehen.⁵¹⁵ Die Forderung nach einer Justizverlaufsstatistik ist verbunden mit der Forderung, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben. Auf diese wird in Kapitel B.II.5) Weitere Handlungsfelder näher eingegangen. Werden beide Forderungen umgesetzt, können Diskriminierungs- und Rassismusrealitäten in Thüringen und in der Bundesrepublik Deutschland besser abgebildet werden. So lassen sich wirksame Gegenstrategien entwickeln.⁵¹⁶

Für Menschen, die Opfer einer rassistischen Straftat wurden, ist es nach Aussage der mobilen Opferberatung ezra wichtig: Die Motivation der Straftat muss bei der gerichtlichen Aufarbeitung und beim Urteil klar benannt werden.⁵¹⁷ Herr Justizminister Lauinger bestätigte den Beitrag, den die Justizstatistik bei der Aufklärung von Diskriminierungserfahrungen leisten kann. Er verwies auf die Erhebung von „rechtsextremistischen“ und „fremdenfeindlichen“ Straftaten nach bundeseinheitlichen Kriterien seit 1992.⁵¹⁸ Seit 2018 werde eine Statistik zur Hasskriminalität geführt. In dieser würden auch Strafverfahren wegen Rassismus gegen Polizeibeamt*innen erhoben. Eine darüber hinaus gehende Justizverlaufsstatistik gebe es in Thüringen nicht. Es sei derzeit keine geplant.⁵¹⁹ Es kann also festgestellt werden: Es fehlt eine differenzierte Justizverlaufsstatistik. Dies erschwert das Monitoring insbesondere von institutionell und

⁵¹⁴ Vgl. Drucksache Freistaat Thüringen 5/8080, S. 1579 – 1585, 163 -1633; Drucksache Deutscher Bundestag S. 863-864.

⁵¹⁵ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 28.

⁵¹⁶ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 34; Protokoll 7, S. 39; Vorlage 6/2867, S. 8.

⁵¹⁷ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 131.

⁵¹⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 153.

⁵¹⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 161, 167.

strukturell verankerter rassistischer Diskriminierung. Mögliche rassistische Entwicklungstendenzen lassen sich nur schwer erkennen.⁵²⁰ Das Fehlen differenzierter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten⁵²¹ behindert nicht zuletzt eine menschenrechtskonforme Rechtsfolgenabschätzung. Diese müsste vor der Verabschiedung von Gesetzen prüfen, inwieweit ein Gesetz intendierte oder nicht-intendierte rassistische Effekte hervorrufen könnte. Auch vorgeblich neutrale Regelungen und Gesetze können unbeabsichtigt rassistisch wirken. Dadurch werden rassistische Strukturen fortgeschrieben. Eine ausdrücklich rassismuskritische Rechtsfolgeprüfung könnte dem entgegenwirken. Diese wird jedoch unterlassen.⁵²² Dabei ist das Verbot diskriminierender Gesetze und die Verpflichtung, diskriminierendes Handeln von Behörden und Beamt*innen zu verhindern, Bestandteil des grund- und menschenrechtlichen Diskriminierungsverbots. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der Antirassismuskonvention dazu verpflichtet.⁵²³

(2) Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung

Die Thüringer Verfassung enthält ein Diskriminierungsverbot. Es fehlt jedoch eine einfachrechtliche Umsetzung dieses Verbotes. Schutzlücken entstehen insbesondere in den Bereichen, die nicht vom AGG abgedeckt werden. Eine ausreichende einfachrechtliche Umsetzung der völkerrechtlichen Verpflichtungen aus der Anti-Rassismuskonvention stellt das AGG nicht dar.⁵²⁴ Auf Bundesebene fordern zivilgesellschaftliche Akteur*innen bereits eine Novellierung des AGG. Diese Forderung ist auch in den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus der Bundesregierung eingeflossen.⁵²⁵ Menschen in Thüringen sind also nicht effektiv vor diskriminierendem Handeln durch die Thüringer Verwaltung, die Polizei oder das Bildungspersonal geschützt.

Es besteht ein weiteres Problem: Die bestehenden europäischen Richtlinien, die der Bekämpfung von Diskriminierung im privaten und öffentlichen Bereich dienen⁵²⁶, sind

⁵²⁰ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 44.

⁵²¹ Vgl. auch: B.II. 5.

⁵²² Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 28; Vorlage 6/2867, S. 4; vgl. auch B.II. 4.

⁵²³ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 78.

⁵²⁴ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 44; Protokoll 5. Sitzung, S. 78f.

⁵²⁵ Vgl. Zuschrift 6/1780, S. 98.

⁵²⁶ Vgl. RL 2000/43/EG; RL 2007/78/EG; RL 2016/54/EG sowie RL 2004/113/EG.

bisher nur teilweise oder gar nicht im öffentlichen Bereich umgesetzt.⁵²⁷ Zahlreiche Organisationen, Betroffene und Expert*innen haben im Laufe des Anhörungsprozesses ein Vorgehen seitens des Landes gewünscht, um diese Schutzlücke zu schließen.⁵²⁸

(3) Personal/Aus- und Fortbildung

Voraussetzung für ein diskriminierungsfreies Handeln im Bereich Justiz ist, dass das Personal über ausreichend Wissen verfügt. Dies verdeutlichte die Vertreterin der Evangelischen Kirche am Beispiel eines Strafverfahrens. Das fehlende Wissen bei den Richter*innen und Staatsanwält*innen führte dazu, dass ein antisemitischer Tathintergrund nicht erkannt wurde und nicht in das Strafmaß einfluss.⁵²⁹ Die Berücksichtigung des Tathintergrunds hätte zu einer anderen Bewertung der Tatmotive (Hassverbrechen) und zu einem anderen Strafmaß geführt (gemäß § 46 Abs. 2 S. 2 1. Var. StGB). Im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus wird auf Fortbildungsmodulen zum Thema Rassismus für Richter*innen und Staatsanwält*innen hingewiesen.⁵³⁰ Das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt berichtete: Bei den Staatsanwaltschaften fehlten Ansprechpersonen, die ausreichend für LSBTTIQ*-feindliche Gewalttaten qualifiziert und sensibilisiert sind.⁵³¹

(4) Strafverfolgung/Prozessrecht

Die Ermittlungsfehler im NSU-Komplex belegen die Mängel einer effektiven Strafverfolgung bei rassistisch motivierten Straftaten. Der Gesetzgeber änderte 2015 als Konsequenz daraus das Strafgesetzbuch und die Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV) im Hinblick auf rassistische Tatmotive.⁵³² In der Strafzumessungsregelung § 46 Abs. 2 S. 2 1. Var. StGB sind nun auch rassistische, fremdenfeindliche oder sonstige menschenverachtende Beweggründe aufgenommen.

⁵²⁷ Vgl. Zuschrift 6/1787, S. 3-4.

⁵²⁸ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 44f; Protokoll 8. Sitzung, S. 54; Protokoll 8. Sitzung, S. 72; Protokoll 9. Sitzung, S. 10; Protokoll 11. Sitzung, S. 32; Zuschrift 6/1787, S. 2.

⁵²⁹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 124.

⁵³⁰ Vgl. Zuschrift 6/1780, S. 41.

⁵³¹ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 13.

⁵³² Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 80f; Zuschrift 6/1352, S. 8.

Diese sind bei der Strafzumessung ausdrücklich zu beachten.⁵³³ Eine entsprechende Änderung wurde in den RiStBV vorgenommen.⁵³⁴ Der Freistaat Thüringen hat beide Änderungen im Bundesrat unterstützt.⁵³⁵ Neben der gesetzlich zugewiesenen Aufgabe, Straftaten zu verfolgen, kommt den Strafverfolgungsbehörden eine präventive Funktion zu.⁵³⁶ Das DIMR erläuterte in der Enquetekommission einen weiteren Reformbedarf: die Kategorie „Fremdenfeindlichkeit“ als Tatmotiv. Zudem gebe es starke Defizite bei der tatsächlichen Strafverfolgung rassistisch motivierter Straftaten. Auch andere Initiativen, Organisationen und Betroffene kritisierten dies im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus.⁵³⁷ Die Amadeu-Antonio-Stiftung berichtete: Die Strafverfolgung von rassistischen und diskriminierenden Erzählungen im Internet sei mangelhaft. Internationale Organisationen bestehen auf eine effektivere Bekämpfung von Hate Speech – die Stiftung schloss sich diesen Forderungen an.⁵³⁸

c) Sachstand

(1) Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung

Ein positives Beispiel für die Erhebung von Justizdaten bei rassistisch motivierten Straftaten ist die Praxis in der Schweiz. Dort sammelt die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) seit 1995 Verfahrensdaten zu relevanten Strafprozessen. Über diese Daten können Täter- und Opfergruppen ausgewertet werden. Der Nachrichtendienst des Bundes übermittelt der EKR kantonale Urteile und Entscheide zu rassistisch motivierten Straftaten. Die kantonalen Behörden sind verpflichtet, dem Nachrichtendienst des Bundes (NDB) sämtliche Urteile und Entscheide im Kontext rassistischer Straftaten mitzuteilen. Sie stützen sich dabei auf die Verordnung über die Mitteilung kantonalen Strafentscheide. Die EKR erstellt über jedes der weitergeleiteten Urteile bzw. Entscheide eine anonymisierte Zusammenfassung.⁵³⁹

⁵³³ Vgl. § 46 Abs. 2 S. 2 1. Var. StGB.

⁵³⁴ Vgl. Nr. 15 Abs. 5 RiStBV; Nr. 86 Abs. 2 RiStBV.

⁵³⁵ Vgl. Vorlage 6/3864, S. 4f.

⁵³⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 153.

⁵³⁷ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 80; Zuschrift 6/1780 Anlage III, S. 18-21.

⁵³⁸ Vgl. Zuschrift 6/1277, S. 4; Zuschrift 6/1803, S. 2.

⁵³⁹ Vgl. Zuschrift 6/1818, S. 9.

Eine länderübergreifende Arbeitsgruppe hat sich in Deutschland auf einen Erhebungsbogen für die sogenannte REX-Statistik geeinigt. So soll auch hier die Datenerhebung verbessert werden. In die REX-Statistik fließen Daten nach bundeseinheitlichen Kriterien zu rechtsextremen und fremdenfeindlichen Straftaten ein. Das Bundesamt für Justiz veröffentlicht diese. Es werden auch Straftaten erfasst, bei denen Anhaltspunkte für eine „rechte“ Orientierung der Täter*innen vorliegen, insofern die Taten Bezüge zu völkischem Nationalismus, Rassismus oder Nationalsozialismus aufweisen.⁵⁴⁰ Im „staatsanwaltlichen Erhebungsbogen zur sog. REX-Statistik“ werden folgende Straftaten als „rechtsextremistisch“ und/oder „fremdenfeindlich“ bezeichnet: Straftaten, bei denen Anhaltspunkte für „rechte“ Orientierungen vorliegen, und zwar unter Würdigung der Tat und/oder der Einstellung des Täters, ohne dass die Tat bereits die Außerkraftsetzung oder Abschaffung eines Elements der freiheitlichen demokratischen Grundordnung (Extremismus im engeren Sinne) zum Ziel haben muss.⁵⁴¹ Insbesondere sind Taten zu erfassen, die sich gegen Personen „wegen ihrer politischen Einstellung, Nationalität, Volkszugehörigkeit, Rasse, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Herkunft oder aufgrund ihrer Behinderung, sexuellen Orientierung, gesellschaftlichen Status, oder ihres äußeren Erscheinungsbilds“ richten.⁵⁴² Unter „fremdenfeindlichen“ Straftaten sind Taten zu verstehen, die sich „gegen Ausländer oder vermeintliche Ausländer (z.B. Eingebürgerte oder Deutsche mit „fremdländischem“ Aussehen (sic!)) gerichtet haben“⁵⁴³.

In Thüringen erheben seit dem 1. Januar 2018 Staatsanwaltschaften entsprechende Daten. Neben den Tatmotiven wird erfasst, ob eine entsprechend motivierte Tat durch Mitarbeitende einer staatlichen Behörde erfolgt ist. Dies würde Rückschlüsse auf eine institutionalisierte Hasskriminalität zulassen. Erste Berichtszahlen werden im zweiten Halbjahr 2018 erwartet.⁵⁴⁴ Minister Lauinger verwies auf noch fehlende Merkmale im Erhebungsbogen und auf bundeseinheitliche Regelungen, die nicht einseitig durch Thüringen geändert werden könnten. Er sagte zu, sich für weitere Verbesserungen einsetzen zu wollen.⁵⁴⁵

Nach jetzigem Erkenntnisstand gibt es bisher keine ausdrückliche rassismuskritische Rechtsfolgeprüfung im Freistaat Thüringen oder in der Bundesrepublik Deutschland. In

⁵⁴⁰ Vgl. Vorlage 6/3864 Anlage 3.

⁵⁴¹ Siehe Vorlage 6/3864 Anlage 3, S. 1.

⁵⁴² Siehe Vorlage 6/3864 Anlage 3, S. 1.

⁵⁴³ Siehe Vorlage 6/3864 Anlage 3, S. 2.

⁵⁴⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 158f.

⁵⁴⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 166.

anderen Bereiche, etwa der Wirtschaft oder Nachhaltigkeit, existieren dagegen bereits Verfahren und Instrumente zur Rechtsfolgeprüfung.⁵⁴⁶

(2) Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung

Organisationen, die auf Lücken im AGG hinwiesen, haben vor allem das Bildungs- und Behördenrecht als Schutzlücken identifiziert. Gefordert wurde, ein Verbandsklagerecht einzuführen sowie das AGG um die Bereiche Zivil- und Arbeitsrecht zu erweitern. Da Menschen auch aufgrund ihres sozialen Status diskriminiert werden, sollten die Diskriminierungsmerkmale erweitert werden.⁵⁴⁷ Als Vorbild für ein Landesantidiskriminierungsgesetz könne nach Auffassung der Neuen Deutschen Organisationen das Thüringer Gleichstellungsgesetz dienen.⁵⁴⁸ Vergleichbare Gesetzgebungsprozesse gibt es aktuell in Berlin. In Brandenburg ist bereits eine Antirassismusklausel in der Landesverfassung verankert.⁵⁴⁹ Das Aktionsbündnis Brandenburg berichtete über deren Einführung: Brandenburg erklärte 2013 das Eintreten gegen Rassismus durch eine Verfassungsänderung zu einem Staatsziel. Der Begriff „Rasse“ wurde aus dem Verfassungstext gestrichen und durch die Formulierung „aus rassistischen Gründen“ ersetzt.⁵⁵⁰ Hervorzuheben ist hier ausdrücklich: Die Widerlegung der Existenz von Menschenrassen hat noch immer nicht dazu geführt, den Begriff Rasse aus der Sprache und aus Gesetzestexten zu tilgen – auch in Thüringen noch nicht. Das Aktionsbündnis gab zu bedenken: Die bloße Streichung des Begriffes Rasse schaffe eine Schutzlücke – es müsse also zugleich eine Formulierung aufgenommen werden, die Rassismus benennt. Das Aktionsbündnis erläuterte den Nutzen der Klausel am Beispiel der eigenen Arbeit: Das zivilgesellschaftliche Netzwerk finde leichter Zugang zu staatlichen Akteuren; zudem könne es sich gegenüber Behörden auf das Staatsziel berufen.⁵⁵¹

Die TSK stellte fest: Bei der Umsetzung des AGG gebe es Mängel. Der Landesgesetzgeber habe aber im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung die Möglichkeit, über ein Landesantidiskriminierungsgesetz selbst Regelungen zu treffen.⁵⁵² In

⁵⁴⁶ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 34f.

⁵⁴⁷ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 54; Protokoll 11. Sitzung, S. 32.

⁵⁴⁸ Vgl. Zuschrift 6/1787, S. 3f.

⁵⁴⁹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 32; Protokoll 11. Sitzung, S. 40.

⁵⁵⁰ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 40.

⁵⁵¹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 47f.

⁵⁵² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 24f.

jedem Fall sei es notwendig, Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung und in den Behörden in Bezug auf die Schutzlücken des AGG zu sensibilisieren.⁵⁵³

(3) Personal/Aus- und Fortbildung

Minister Lauinger berichtete für den Bereich des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) und in seinen nachgeordneten Bereichen sowie in den Gerichtsbarkeiten und den Staatsanwaltschaften: Es gebe innerhalb der Behörde kein relevantes Problem mit Rassismus und Diskriminierung.⁵⁵⁴ Er verwies darauf, dass „fremdenfeindliche und rechtsradikale Straftaten und Tatmotiven“ bei der Jurist*innenausbildung an der FSU Jena Thema sind. Zudem berichtete er von Fortbildungsangeboten für Richter*innen und Staatsanwält*innen.⁵⁵⁵ Darüber hinaus informierte er über Seminare für Justizvollzugsbeamt*innen und Justizvollzugsbedienstete zu interkultureller und interreligiöser Kompetenzvermittlung sowie gegen Mobbing und Homophobie an der Justizvollzugsausbildungsstätte. Justizvollzugsbeamt*innen und Justizbedienstete nehmen Lauinger zufolge auch an Fort- und Weiterbildungsprogrammen des Landesprogramms DenkBunt teil.⁵⁵⁶ Im Vollzug selbst würden Agitationen konsequent unterbunden, die auf die Schwächung der freiheitlich demokratischen Grundordnung abzielen. Unterstützt werde dies durch Deradikalisierungsprogramme im Rahmen von Resozialisierungsmaßnahmen sowie durch weitere pädagogische Maßnahmen, die demokratische Werte und Überzeugungen stärken sollen.⁵⁵⁷

Das Deutsche Institut für Menschenrechte wies darauf hin, wie bedeutsam Aus- und Fortbildungen für eine effektive Ermittlung und Ahndung von rassistisch motivierten Straftaten sind. Die Rechtspraxis könne demnach geändert werden, wenn die Kompetenz bei Staatsanwaltschaft und Richterschaft gefördert werde, mögliche rassistische Motive und Straftaten zu erkennen und zu ahnden. Stärker vermittelt werden solle in der Aus-

⁵⁵³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 10.

⁵⁵⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 150.

⁵⁵⁵ Vgl. Vorlage 6/3864, S. 5f.

⁵⁵⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 152, 155.

⁵⁵⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 154f.

Fort- und Weiterbildung auch die Kenntnis über menschenrechtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit internationalen Übereinkünften.⁵⁵⁸

(4) Strafverfolgung/Prozessrecht

Minister Lauinger zeigte sich überzeugt: Die Ermittlungsfehler des NSU-Komplexes würden sich so nicht wiederholen, und zwar aufgrund der Schwerpunktbildungen bei den Staatsanwaltschaften und deren guter Arbeit.⁵⁵⁹ Die Schwerpunktbildungen bei den Thüringer Staatsanwaltschaften wurden in den letzten Jahren ausgebaut. Um die Strafverfolgung bei rechtsextremistischen Straftaten effektiver zu gestalten, gab es im Februar 2013 eine Rundverfügung des Thüringer Generalstaatsanwalts und Hausverfügungen der Leitenden Oberstaatsanwälte. Angeordnet wurde,

- „die durch die besondere Aufbauorganisation Zentrale Ermittlungen und Strukturaufklärung – Rechts“ (BAO ZESAR) bearbeiteten Verfahren ausschließlich in den politischen Sonderdezernaten zu bearbeiten,
- dazu die Umtragung in die Staatsschutzdezernate durch die Abteilungsleiter besonders zu überwachen und
- die Regelungen zur Führung von Sammelverfahren (Nr. 25 - 27 RiStBV) konsequent anzuwenden und von der Ausnahmeregelung (Nr. 25 Satz 2 RiStBV) nur restriktiv Gebrauch zu machen.“⁵⁶⁰

Informationen zu bereits in Erscheinung getretenen Täter*innen finden sich im Zentralen Staatsanwaltschaftlichen Verfahrensregister (ZStV). Bei der Thüringer Staatsanwaltschaft wurde ein zuständiger Abteilungsleiter und ein Dezernent als fester Ansprechpartner für die BOA ZESAR benannt. Sie sind verantwortlich bei Zuständigkeitsfragen und sonstigen übergreifenden Fragen der Koordinierung und fachspezifischen Dienstaufsicht im Bereich Rechtsextremismus.⁵⁶¹

⁵⁵⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 81.

⁵⁵⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 160.

⁵⁶⁰ Siehe Vorlage 6/3864 Anlage 2, S. 2f.

⁵⁶¹ Vgl. Vorlage 6/3864 Anlage 2, S. 2.

d) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

(1) Justizstatistik /Rechtsfolgenprüfung

- Differenzierte Erfassung von Justizverlaufsdaten, um insbesondere nachvollziehen zu können, welche Rolle eine zu Verfahrensbeginn aktenkundige rassistische Komponente im Verfahrensverlauf spielt⁵⁶²
- Etablierung einer Rechtsfolgenprüfung aus rassistuskritischer Perspektive⁵⁶³

(2) Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung

- Ausarbeitung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes⁵⁶⁴
- Aufnahme einer Antirassismusklausel in die Thüringer Verfassung⁵⁶⁵
- Streichung des Begriffs „Rasse“ aus der Verfassung und aus Gesetzestexten⁵⁶⁶

(3) Personal/Aus- und Fortbildung

- Ausbau des Aus- und Fortbildungsprogramms in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung: Aufnahme der vom Bundesjustizministerium in Kooperation mit dem Deutschen Instituts für Menschenrechte entwickelten Fortbildungsmodule „Rassismus und Menschenrechte – Stärkung der Strafjustiz“ in das Aus- und Fortbildungsprogramm für Richter*innen sowie Staatsanwält*innen in Thüringen⁵⁶⁷
- Ausbau des Aus- und Fortbildungsprogramms, um die Phänomene der rassistischen und mehrdimensionalen Diskriminierung und die Möglichkeiten ihrer Bekämpfung besser zu verstehen⁵⁶⁸

⁵⁶² Vgl. Protokoll 2 Sitzung, S. 34.

⁵⁶³ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 34f.

⁵⁶⁴ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 45; Protokoll 8. Sitzung, S. 54; Protokoll 9. Sitzung, S. 24f; Protokoll 11. Sitzung, S. 31f; Zuschrift 6/1787, S. 3-4.

⁵⁶⁵ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92; Protokoll 8. Sitzung, S. 65; Protokoll 11. Sitzung, S. 40.

⁵⁶⁶ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 33, 39; Protokoll 11. Sitzung, S. 43.

⁵⁶⁷ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 81.

⁵⁶⁸ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 132; Protokoll 8. Sitzung, S. 58.

(4) Strafverfolgung /Prozessrecht

- Tatsächliche Umsetzung der (angepassten) Dienstvorschriften bei Änderungen in der RiStBV durch gezielte Schulungen⁵⁶⁹
- Berücksichtigung der rassistischen Motivation bei der Strafzumessung durch regelmäßige Fortbildungen für Richter*innen und Staatsanwält*innen⁵⁷⁰
- Gewährleistung eines verlässlichen Datenschutzes von Opfern sowie Zeug*innen in Strafprozessen⁵⁷¹

e) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

(1) Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung

- Wie können in Thüringen Justizdaten bei rassistisch motivierten Straftaten erhoben werden – angelehnt an die differenzierte Erfassung der Verfahrensverlaufsdaten der Schweizer Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus? Welche Gesetzesgrundlagen bzw. untergesetzlichen Verordnungen sind hierfür zu schaffen?

(2) Landesantidiskriminierungsgesetz/Antirassismusklausel in der Verfassung

- Wird das Profil der Antidiskriminierungspolitik durch eine Erhebung auf den Ministerrang (Berlin: Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung) gestärkt?
- Wie verbessert der gerade in Berlin in Ressortabstimmung befindliche, bundesweit erste im Gesetzgebungsverfahren befindliche Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes den Antidiskriminierungsschutz in Berlin?
- Welche konkreten rechtlichen Verbesserungen und welche flankierenden Maßnahmen sind vorgesehen?

⁵⁶⁹ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 13.

⁵⁷⁰ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 13.

⁵⁷¹ Vgl. Zuschrift 6/1277, S. 4.

- Was ist das Verhältnis des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) zur anderen Antidiskriminierungsgesetzgebung in Berlin?

(3) Personal /Aus- und Fortbildung

- Wie sehen die erwähnten pädagogischen Maßnahmen im Vollzug aus, welche dienen der Stärkung demokratischer Werte und Überzeugungen der Inhaftierten? Wer führt diese durch? Wie werden die Maßnahmen finanziert?

4) Öffentliche Verwaltung

Die folgende Beschreibung konzentriert sich auf die Bereiche der öffentlichen Verwaltung, die nicht genauer durch die anderen abgedeckt sind (etwa „Polizei und Inneres“, „Justiz“, „Bildung“ etc.). Zusammengefasst werden die in den einzelnen Teilbereichen von den Geladenen genannten Untersuchungen und Erfahrungsberichte von Rassismus und Diskriminierung sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen. Der Zwischenbericht versucht, mögliche Lücken zu identifizieren und stellt Handlungsempfehlungen vor, die die geladenen Sachverständigen zum Bereich der öffentlichen Verwaltung anregen.

a) Vorbemerkung

In Vorlage 6/2952 des Thüringer Landtags einigten sich die Fraktionen der CDU, DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf ein Arbeitsprogramm der Enquetekommission. Die Phase „Informationsgewinnung“ ging dem Zwischenbericht voraus. Dargestellt und angehört werden sollten Ursachen, Formen und Folgen der Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Thüringens politische Kultur und Entwicklung, Diskriminierungserfahrungen, eine Situationsanalyse in verschiedenen Thüringer Behörden und Ministerien sowie Strategien anderer Bundesländer, des Bundes und der EU. In Vorlage 6/3134 einigten sich die genannten Thüringer Landtagsfraktionen darauf, im Bereich „Öffentliche Verwaltung“ oberste Landesbehörden anzuhören sowie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie sonstige der Fach- und Rechtsaufsicht unterstehende Behörden. So sollten die „Strategien gegen Rassismus der verschiedenen Thüringer Ministerien und Behörden“⁵⁷² erfasst werden. Eine Reihe von Multiplikator*innen, Expert*innen und Diskriminierungserfahrenen berichtete über Rassismus und Diskriminierung in verschiedenen Bereichen – zum Teil gingen sie dabei auf die Verwaltung ein. Daneben wurden folgende Behörden aus der öffentlichen Verwaltung (schriftlich oder mündlich) angehört:

- Thüringer Staatskanzlei
- Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz

⁵⁷² Siehe Vorlage 6/2974, S. 1.

- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
- Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
- Thüringer Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann
- Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge
- Thüringer Beauftragter für Menschen mit Behinderungen
- Thüringer Landesmedienanstalt
- Thüringer Landeszentrale für politische Bildung
- Thüringer Amt für Verfassungsschutz
- Studierendenwerk Thüringen
- Stadtverwaltung Jena
- Stadt Suhl (Oberbürgermeister)
- Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

b) Problembeschreibung

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge steht der Bereich Ämter und Behörden an dritter Stelle der am häufigsten genannten Bereiche, in denen Menschen mit Diskriminierung konfrontiert werden.⁵⁷³ Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge gab an: Rund die Hälfte der eingewanderten Menschen in Deutschland berichtet von Diskriminierungserfahrungen – vor allem aus rassistischen Gründen, rund ein Viertel davon in den letzten 24 Monaten. Viele dieser Erfahrungen werden in Ämtern und auf dem Arbeitsmarkt gemacht. Das sind zwei Bereiche, denen für die gesellschaftliche Teilhabe der Betroffenen eine vitale Funktion zukommt.⁵⁷⁴ Eine Untersuchung des KomRex zu Diskriminierungserfahrungen syrischer Flüchtlinge in

⁵⁷³ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017) (Hrsg.), Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags, S. 120-121.

⁵⁷⁴ Vgl. Vorlage 6/3511, S. 3.

Thüringen ergab: Innerhalb dieser Gruppe seien wenige Formen staatlicher Diskriminierung und Benachteiligung bekannt.⁵⁷⁵ Der Staat tritt in Form von Ämtern und Behörden bzw. der öffentlichen Verwaltung als Akteur im alltäglichen Leben der Menschen auf. Dabei ist es die Aufgabe der Verwaltung, Rechtsstaatlichkeit durchzusetzen. Dieser Rechtsstaatlichkeit unterliegt auch die Verwaltung selbst.⁵⁷⁶ Grundsätzlich sind hoheitlich handelnde Behörden an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote und den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes gebunden. Allerdings existiert eine Schutzlücke für jene Betroffene, die aufgrund staatlichen Handelns benachteiligt werden.⁵⁷⁷ Kommt es in diesem Bereich zu Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen, haben Betroffene keine Rechtsansprüche nach § 2 AGG. Rechtsstaatlichkeit dann tatsächlich als rechtmäßig anzuerkennen und wahrzunehmen, wird für die Betroffenen dadurch erheblich beeinträchtigt. Schließlich ist der Bereich „Öffentliche Verwaltung“ selbst Träger einer Gesellschaftsstrategie der sozialen Verantwortlichkeit.⁵⁷⁸

Die Gesellschaft wird vielfältiger, es gibt eine kulturelle Öffnung. Der Sachverständige Herr Dr. Abou-Taam stellte fest: Behörden und Ämter stehen damit vor zusätzlichen Herausforderungen. „Aus staatstheoretischer Perspektive muss der Staat Kollektivgüter allen Mitgliedern einer Gesellschaft gleichzeitig und im vollen Umfang zur Verfügung stellen. Um dies zu leisten, muss der Staat seine Institutionen stets der inhaltlichen gesellschaftlichen Transformation entsprechend anpassen und dabei berücksichtigen, dass die Bürger*innen eines pluralistischen Systems nicht immer dieselben Voraussetzungen und Bedürfnisse haben.“⁵⁷⁹ Auf der Grundlage der Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergeben sich im Bereich „Öffentliche Verwaltung“ drei Formen der Benachteiligung: Benachteiligung durch gesetzliche Regelungen, durch fehlende Barrierefreiheit und durch handelnde Personen.⁵⁸⁰ Diese Bereiche werden im Folgenden durch die Aussagen und Berichte von Expert*innen und Betroffenen aufgeführt.

Zu den gesetzlichen Regelungen: Menschen ohne bezahlte Beschäftigung nehmen vor allem die Regelungen im SGB II als diskriminierend wahr. Dies führt u.a. zu enormem Leistungsdruck, gekoppelt mit Versagensängsten, mangelnder Absicherung im Falle von

⁵⁷⁵ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 140.

⁵⁷⁶ Vgl. Vorlage 6/2934, S. 12.

⁵⁷⁷ Vgl. ADS (2017), S. 121.

⁵⁷⁸ Vgl. Vorlage 6/2934, S. 9; ADS (2017), S. 121; siehe auch B. I. 2.

⁵⁷⁹ Vorlage 6/2934, S. 12.

⁵⁸⁰ Vgl. ADS (2017), S. 121.

Sanktionierungen, Verletzungen der Privatsphäre und des Datenschutzes durch die Pflicht zur Vorlage angeschwärtzter Kontoauszüge.⁵⁸¹

Der Landesfrauenrat beschrieb das Ehegattensplitting und die Novellierung des Steuerrechts als diskriminierende Regelungen: Ehefrauen verdienen in der Regel weniger, werden schlechter gestellt und die Bedarfe von alleinerziehenden Müttern werden derzeit nicht gedeckt.⁵⁸² Die Thüringer Beauftragte für Frau und Mann schilderte strukturelle Benachteiligung, die besonders durch institutionelle Regelungen und Strukturen entstehen.⁵⁸³ Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung berichtete von fehlenden und oder kleinlich berechneten bzw. unsensibel umgesetzten Sozialleistungen.⁵⁸⁴ Starre Verpflichtungs- und Sanktionsfestlegungen verursachten zusätzliche Hürden – etwa bei der Teilnahme an Sprach- und Orientierungskursen. So würden die Bedingungen für die Teilnahme an Sprachkursen und Klassen des BVJ als zu hoch eingestuft; das verringere die Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen.⁵⁸⁵

Darüber hinaus ist nach den Anhörungen festzuhalten: Menschen nicht deutscher Nationalität erfahren durch gesetzliche Regelungen eine Ungleichbehandlung gegenüber Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Das ist vor allem deshalb ein Problem, weil zwischen öffentlicher Verwaltung und Betroffenen ein einseitiges Abhängigkeitsverhältnis besteht.⁵⁸⁶ Es geht um konkrete Regelungen – z.B. eine Regelung für ausländische Studierende, nach der sie nur einer bestimmten Anzahl an Tagen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, im Gegensatz zu anderen Studierenden.⁵⁸⁷

Es bestehen Regelungen, die sich direkt diskriminierend auf Betroffene auswirken. Zudem gibt es auch scheinbar neutrale Regelungen, die diskriminierend für bestimmte Gruppen sind. Besonders betroffen sind Frauen mit Kopftuch.⁵⁸⁸ Sie werden im öffentlichen Dienst diskriminiert: Ihnen wird durch das Neutralitätsgebot des Staates untersagt, ein Kopftuch zu tragen. Das führt zum Ausschluss muslimischer Frauen. Andere Religionen, etwa das Christentum, sind nicht mit dem Tragen derart sichtbarer religiöser Symbole verbunden.

⁵⁸¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 73-75.

⁵⁸² Vgl. Zuschrift 6/1493, S. 1,3.

⁵⁸³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 78.

⁵⁸⁴ Vgl. Zuschrift 6/1510, S.1.

⁵⁸⁵ Vgl. Protokoll 7. Sitzung Anhang, S. 14; Zuschrift 6/1274, S. 6.

⁵⁸⁶ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 90.

⁵⁸⁷ Vgl. Zuschrift 6/1509, S. 2.

⁵⁸⁸ Vgl. Vorlage 6/3511, S. 3.

Daher trifft sie diese Regelung nicht.⁵⁸⁹ Auch das Fehlen bestimmter Regelungen kann diskriminierend wirken – bspw. die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.⁵⁹⁰

Besonders deutlich wird dies im Zusammenhang mit Flüchtlingsunterkünften, Erstaufnahmeeinrichtungen und den darin fehlenden und geltenden Bestimmungen. Genannt wurden gravierende Mängel bei den Sammelunterkünften, auch aufgrund unzureichender Standards bei der Unterbringung, fehlender Beschwerdemöglichkeiten, intransparenten Regelwerken, Abschiebungen mitten in der Nacht, inklusive Wohnungsdurchsuchungen und Familientrennungen.⁵⁹¹ Grundrechte, die für alle Menschen in der Bundesrepublik Deutschland gelten sollten, würden in diesen Unterkünften außer Kraft gesetzt, etwa das Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG).⁵⁹² Weil Schutzkonzepte für bestimmte Gruppen, etwa LSBTTIQ*-Personen oder Menschen christlichen Glaubens, innerhalb von Sammelunterkünften fehlten, führe dies zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen.⁵⁹³

Refugio Thüringen e.V. hat festgestellt: Die strukturelle Diskriminierung für Geflüchtete hat abgenommen, z.B. durch die Rücknahme der Residenzpflicht. Zugleich habe aber die faktische Einteilung von Geflüchteten in Gruppen zugenommen – sortiert nach Bleibeperspektive. Das diskriminiere vor allem jene mit vermeintlich schlechter Bleibeperspektive.⁵⁹⁴ Jugendliche ohne Grenzen und das Roma Antidiscrimination Network berichteten, Behörden würden Menschen, die einen Duldungsstatus haben, schlecht behandeln. Ihnen blieben Zugänge verwehrt, zudem würden sie unter permanenter Unsicherheit und Angst vor staatlicher Willkür leiden.⁵⁹⁵

Zu den strukturellen Ursachen für die Diskriminierung von Personen mit höherem Beratungsbedarf wurden auch Vorgaben der Behörden genannt – z.B. der knappe zeitliche Rahmen für Beratungsgespräche, wechselnde rechtliche Grundlagen bei Weiterbildungsmöglichkeiten, fehlende Supervision oder die Haltungen von Behördenleitungen.⁵⁹⁶ Schon systembedingt liege hier ein Diskriminierungsrisiko vor, da

⁵⁸⁹ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 50-51.

⁵⁹⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 41; Zuschrift 6/1513, S. 2.

⁵⁹¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 93, 99, 106; Zuschrift 6/1496, S. 29.

⁵⁹² Vgl. Protokoll 9 Sitzung, S. 94-95.

⁵⁹³ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 55-56; Zuschrift 6/1496, S. 26, 29.

⁵⁹⁴ Vgl. Zuschrift 6/1514, S. 6-7.

⁵⁹⁵ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 86; Zuschrift 6/1532 S. 1-2.

⁵⁹⁶ Vgl. Zuschrift 6/1513, S. 3; Zuschrift 6/1531, S. 3.

mehrere Ämter auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen mit unterschiedlichen Finanzierungs- und Erstattungsmöglichkeiten des Landes agieren.⁵⁹⁷

Eine weitere Form der Benachteiligung bezieht sich auf die fehlende Barrierefreiheit in Ämtern und Behörden. Gemeint sind damit fehlende oder mangelhafte Zugänge für Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder spezifischen Bedürfnissen. Diese Zugänge können räumlicher Natur sein oder beziehen sich auf die bereitgestellten Informationen, Formulare und Kommunikationsmöglichkeiten. Dies erschwert die Erreichbarkeit und schränkt die Kontaktmöglichkeiten ein. Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung kritisierte die mangelnde Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude und öffentlicher Angebote in den digitalen Medien. Auch im Internet sei keine Barrierefreiheit gegeben – auch nicht bei der Landtagsverwaltung, die Dokumente seien oft als nicht-barrierefrei gekennzeichnet.⁵⁹⁸ Die sprachliche Barriere trifft vor allem, aber nicht nur, Menschen nichtdeutscher Herkunft. Die Unterlagen und Formulare sind meist nur in deutscher Sprache verfasst. Die Organisation Menschen ohne bezahlte Beschäftigung merkte an: Sie seien in einer Form verfasst, die auch für Menschen mit Deutsch als Muttersprache schwer verständlich sei bzw. nicht barrierefrei.⁵⁹⁹ Weiterhin wurde festgestellt: Behörden würden Unterschriften auf Dokumenten einfordern, deren Inhalt aus sprachlichen Gründen für die Betroffenen nicht verständlich sei.⁶⁰⁰ Der Grundsatz der Amtssprache Deutsch führe implizit dazu, die Diskriminierung nicht deutschsprachiger Menschen zu rechtfertigen. Damit würden sie von öffentlichen Dienstleistungsangeboten ausgeschlossen.⁶⁰¹ Ein Problem ist zudem: Betroffene würden u.a. aufgrund der fehlenden sprachlichen Barrierefreiheit nichts zu ihren Rechten und Pflichten erfahren. Sie könnten damit die Möglichkeiten nicht ausschöpfen, um gegen Diskriminierung vorzugehen, weil sie die entsprechenden Verwaltungsvorschriften nicht kennen und dadurch die Kontaktaufnahme zu Ämtern und Behörden nicht stattfindet.⁶⁰²

Vor einer besonderen Herausforderung stehen Betroffene, die in eher ländlich geprägten Regionen Thüringens leben. Informations-, Beratungs-, Betreuungs-, und Hilfsangebote

⁵⁹⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 94.

⁵⁹⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 82; Zuschrift 6/1510, S. 1.

⁵⁹⁹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 75; Protokoll 9. Sitzung, S. 82.

⁶⁰⁰ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 75.; Zuschrift 6/1532, S. 1.

⁶⁰¹ Vgl. Zuschrift 6/1531, S. 2-3.

⁶⁰² Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 126; Vorlage 6/3511, S. 3; Zuschrift 6/1496, S. 27; Zuschrift 6/1532, S. 1f.

sind auf kommunaler Ebene, wenn überhaupt, nur vereinzelt vorhanden und nicht für alle Betroffenenengruppen.⁶⁰³

Darüber hinaus gibt es Benachteiligungen durch handelnde Personen. Sichtbar werden strukturelle Barrieren in der Beschäftigtenstruktur. So sind nationale Minderheiten, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Frauen vor allem in den Führungsebenen der Verwaltungs- und Landesbehörden nur schwach vertreten. Das gilt auch generell unter den Mitarbeiter*innen.⁶⁰⁴ Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sprach von Barrieren in den Köpfen von Mitarbeiter*innen. Sie würden aufgrund mangelnder Sensibilität nicht auf spezifische Lebenslagen und Bedürfnisse der Menschen eingehen oder bewusst diskriminierend handeln.⁶⁰⁵ Dadurch würden die in den Ministerien und Behörden handelnden Personen diskriminieren. Mangelnde Sensibilität in der Verwaltung gegenüber den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung sei ein generelles Problem.⁶⁰⁶ Der Thüringer Flüchtlingsrat, Open Doors und das Roma Antidiscrimination Network berichteten über die Lage von Asylbewerber*innen in Sammelunterkünften. Die Situation dort sei ein besonders schwerwiegendes Beispiel für das Machtgefälle zwischen Personal und Bewohner*innen.⁶⁰⁷ Doch Beschwerden und Anzeigen diskriminierender Handlungen im Verwaltungskontext sind ausschließlich beim Verursacher selbst möglich. Das ist vor dem geschilderten Hintergrund ein großes Problem. Viele Betroffene würden davor zurückschrecken, Rassismus und Diskriminierung zu benennen, insbesondere aufgrund des Machtgefälles und der ungleichen Verteilung und Zugangsmöglichkeiten zu Informationen.⁶⁰⁸

Diskriminierungserfahrungen im Umgang mit Mitarbeiter*innen von Ämtern und Behörden sind alltäglich. Das Roma Antidiscrimination Network, Sprintpool, Jugendliche ohne Grenzen, Refugio Thüringen e.V., der Zentralrat der Muslime und ezra berichteten von respektlosem Umgang, allgemeiner schlechter Behandlung, Vorurteilen und Stereotypen durch Mitarbeiter*innen.⁶⁰⁹ Sprintpool schilderte offene Abneigung durch Mitarbeiter*innen der Behörden, unhöfliches Verhalten, Abwertung von Menschen und ihren Kompetenzen, mangelhafte Aufklärung und Beratung v.a. in Ausländerbehörden, Jugendämtern und

⁶⁰³ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 61; Vorlage 6/3511, S. 3-4.

⁶⁰⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 11; Zuschrift 6/1493, S. 2.; Zuschrift 6/1532 S. 1.

⁶⁰⁵ Vgl. Zuschrift 6/1510, S. 2.

⁶⁰⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 80; Zuschrift 6/1510, S. 1.

⁶⁰⁷ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 90, 94-95; Zuschrift 6/1496, S. 2; Protokoll 8. Sitzung, S. 73.

⁶⁰⁸ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 91-94.

⁶⁰⁹ Vgl. Zuschrift 6/1532, S. 1f; Protokoll 6. Sitzung, S. 120; Protokoll 8. Sitzung, S. 27; Zuschrift 6/1514, S. 2-3.

Sozialleistungsbehörden. Zudem erzählten Betroffene, Ämter würden Menschen nichtdeutscher Herkunft u.a. Asylmissbrauch oder das Vortäuschen von Homosexualität unterstellen.⁶¹⁰

Menschen ohne bezahlte Beschäftigung, der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Open Doors und das Roma Antidiscrimination Network berichten von behördlicher Willkür, z.B. Kürzung von Leistungen ohne Angabe von Gründen.⁶¹¹ Gründe für solches Verhalten seien fehlende Kenntnis von Mitarbeitenden zu gesetzlichen Regelungen sowie eine unzureichende Qualifizierung.⁶¹² Refugio Thüringen e.V. schilderte Fälle von Machtmissbrauch von Behördenmitarbeiter*innen in Thüringen. Gekoppelt wurde in einem Fall die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für eine Geflüchtete an deren vorherige Unterschrift zur freiwilligen Ausreise.⁶¹³ Auch zivilgesellschaftliche Akteure seien Mobit zufolge zunehmend mit Ablehnung und behördlicher Willkür konfrontiert, etwa beim Anmelden von Demonstrationen.⁶¹⁴

Die Folgen von Diskriminierung, die aus Abhängigkeitsverhältnissen entstehen, sind für Betroffene verheerend. Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge nannte zum einen Folgen für die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe, aber auch für das körperliche und seelische Empfinden.⁶¹⁵ Zu den Konsequenzen zählte sie eine relativ niedrigere Lebenszufriedenheit, Frustration, Abschottung, Aggressionen, schlechtere Gesundheit und die Stärkung der Identifikation mit der Herkunftsregion. Zugleich würden viele, die Diskriminierung erfahren, Unterstützungsangebote gar nicht erst aufsuchen. Als mögliche Gründe dafür wurden genannt: Furcht vor weiterer Viktimisierung, Mangel an belastbaren Beweisen, Unkenntnis der Möglichkeiten, gesunkenes Vertrauens in staatliche Autoritäten. Betroffene würden demnach nicht nur ein tiefes Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen empfinden. Sie erwarteten bei einem Behördenbesuch sogar, nochmals Opfer rassistischer Diskriminierung zu werden.⁶¹⁶ Viele Asylbewerber*innen trauten sich aus Angst vor einer Verschlechterung ihrer Bleibechancen nicht, Beschwerde einzulegen.⁶¹⁷ Für bestimmte Gruppen, wie die Sint*ezza und Rom*nja, bedeute dies eine doppelte Belastung – angesichts der

⁶¹⁰ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 55; Zuschrift 6/1531, S. 2.

⁶¹¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 74, 80; Protokoll 9. Sitzung, S. 80-81; Zuschrift 6/1532, S. 1.

⁶¹² Vgl. Zuschrift 6/1496, S. 28f.

⁶¹³ Vgl. Zuschrift 6/1514, S. 5.

⁶¹⁴ Vgl. Zuschrift 6/1495, S. 2.

⁶¹⁵ Vgl. Vorlage 6/3511, S. 2.

⁶¹⁶ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 73; Protokoll 8. Sitzung, S. 87; Zuschrift 6/1532, S. 1.

⁶¹⁷ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 120; Zuschrift 6/1514, S. 2.

transgenerationalen Traumatisierung, also der Übertragung eines Traumas auf die nachfolgenden Generationen durch den Völkermord zur Zeit des Nationalsozialismus, den Behörden umgesetzt haben.⁶¹⁸

c) Sachstand

Insgesamt umfasst der Bereich „Öffentliche Verwaltung“ eine Vielzahl möglicher Akteur*innen. Im vorliegenden Text liegt der Fokus auf Thüringer Ministerien und den ihnen nachgeordneten Behörden, die in der Enquetekommission im Rahmen des Anhörungsverfahrens A4 Auskunft gegeben haben. Dabei soll zum einen der behördeninterne Umgang mit Rassismus und Diskriminierung dargelegt werden und zum anderen der Umgang gegenüber Dritten. Generell gelten für Verwaltungshandeln in der Bundesrepublik die Grundsätze des Willkür- und Diskriminierungsverbots sowie das AGG.⁶¹⁹

Besonders im Bereich der Geschlechtergleichstellung gibt es bereits vielfältige Maßnahmen. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist als Ziel im Thüringer Gleichstellungsgesetz⁶²⁰ verankert. Demzufolge sind Dienststellen mit mindestens 50 Bediensteten innerhalb der Verwaltung verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Das wird auch in den Thüringer Ministerien und nachgeordneten Behörden umgesetzt.⁶²¹ Diese sind, ebenso wie kommunale Gleichstellungsbeauftragte, mit konkreten Aufgaben und Rechten ausgestattet. Sie unterstützen die Dienststellenleitung dabei, das Gesetz umzusetzen.⁶²² Darüber hinaus ist es gesetzlich vorgesehen, Frauenförderpläne aufzustellen, um die Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken und Vorbildcharakter für die Privatwirtschaft zu entfalten. Über eine Zielvereinbarung stellt das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMSGFF) sicher, dass diese auch von kommunalen Trägern umgesetzt werden.⁶²³ Andere Behörden, wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) Regionaldirektion

⁶¹⁸ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 74.

⁶¹⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 150.

⁶²⁰ GleichstG TH 2013.

⁶²¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 12-13; Protokoll 9. Sitzung, S. 73; Protokoll 9. Sitzung, S. 128-129; Protokoll 9. Sitzung, S. 150; Vorlage 6/3980, S. 2.

⁶²² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72.

⁶²³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72.

Sachsen-Anhalt Thüringen, berichteten in der Anhörung von Gleichstellungsplänen.⁶²⁴ Weiterhin gibt es bei der BA ein festgeschriebenes Selbstverständnis als chancengleichheitsorientierte Arbeitgeberin. Verfolgt würden sowohl die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU als auch der Nationale Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland. Eine große Rolle spielten demnach die Gleichstellung von Frau und Mann, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Privatleben, die Förderung schwerbehinderter Menschen, die kulturelle Vielfalt und sexuelle Identität.⁶²⁵ Die Thüringer Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann kritisierte: Es gebe trotz der guten Regelungen zur Gleichstellung keine einheitlichen Verbindlichkeiten und/oder Sanktionierungen.⁶²⁶

Die geladenen Thüringer Ministerien und Behörden haben zum behördeninternen Umgang mit Rassismus und Diskriminierung umfangreich Auskunft erteilt. Das AGG bildet den Rahmen für die Auseinandersetzung.⁶²⁷ Die größte Herausforderung für die handelnden Akteur*innen sei die Umsetzung und Ausgestaltung.⁶²⁸ Alle Auskunftspersonen der Thüringer Ministerien berichteten, innerhalb der Behörde gebe es Beschwerdestellen nach dem AGG oder Konfliktbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte.⁶²⁹ Berichtet wurde: Es gibt Beauftragte und Beschwerdestellen in den Kommunen, Gerichtsbarkeiten, Staatsanwaltschaften, an zwei Schulämtern und flächendeckend an den Thüringer Hochschulen.⁶³⁰ Innerhalb der Thüringer Ministerien waren die niedrigen gemeldeten Fallzahlen auffällig, bezogen auf Diskriminierungserfahrungen. Die TSK befragte Mitarbeitende und zählte neun Fälle von Diskriminierung innerhalb der TSK.⁶³¹ Die Thüringer Beauftragte für Gleichstellung von Frau und Mann teilte mit, sie berate innerhalb der Behörden und deren nachgeordneten Bereichen – und das, obwohl Diskriminierung innerhalb von Behörden im Sinne des AGG nicht in ihrem Zuständigkeitsbereich liegt.⁶³² Innerhalb des TMWWDG und TMASGFF

⁶²⁴ Vgl. Zuschrift 6/1659, S. 2.

⁶²⁵ Vgl. Zuschrift 6/1659, S. 2-3.

⁶²⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 77.

⁶²⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 10, 39.

⁶²⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 43.

⁶²⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 12-13; Protokoll 9. Sitzung, S. 41; Protokoll 9. Sitzung, S. 73; Protokoll 9. Sitzung, S. 128-129; Protokoll 9. Sitzung, S. 150; Vorlage 6/3980, S. 2.

⁶³⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 41; Protokoll 9. Sitzung, S. 130; Protokoll 9. Sitzung, S. 150-151; Zuschrift 6/1734, S. 1.

⁶³¹ Vgl. Vorlage 6/3820, S. 3.

⁶³² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 76-77; Zuschrift 6/1512, S. 2.

wurden keine Fälle von Diskriminierung an die internen Beschwerdestellen gerichtet.⁶³³ Die TSK erklärte die geringen Fallzahlen damit, dass die Belegschaften in der Thüringer Landesverwaltung homogen zusammengesetzt seien. So sei der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung extrem gering. In der TSK gab keiner der Mitarbeitenden an, einen Migrationshintergrund zu haben.⁶³⁴ Allerdings liege mit dem Personalentwicklungskonzept der Landesregierung ein ressorteinheitlicher Rahmen für das Personalmanagement vor. Vorgesehen seien im Behördenalltag ein Diversity Management und Fortbildungen zu Diversity für Mitarbeitende. Dieses soll sowohl innerhalb der TSK als auch im TMASGFF künftig umgesetzt werden.⁶³⁵ Das TMMJV gab an: Es wende sogenannte Nachteilsausgleichsmaßnahmen bei der Ausbildung von Justizbediensteten an, um eine tatsächliche Gleichstellung zu sichern, vor allem für Menschen mit Behinderungen.⁶³⁶ Das Thüringer Amt für Verfassungsschutz führte aus, es sei stärker als bisher bestrebt, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen.⁶³⁷ Auch die BA Sachsen-Anhalt-Thüringen wirbt nach eigenen Aussagen gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund. Um die interkulturelle Öffnung voranzutreiben, wurde ein Diversity- und Gender-Check für Personalverantwortliche und Führungskräfte eingeführt.⁶³⁸

Im öffentlichen Dienst wird die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung sowie von Frauen und Männern geregelt. Weitere Quotierungen für die Besetzung von Stellen gibt es nicht. Das TMBJS gab an: Bei der Personalplanung würden Personen mit „Diskriminierungshintergrund und Rassismuserfahrungen“ nicht gezielt berücksichtigt.⁶³⁹ Das TMMJV verwies auf strenge Auswahlkriterien bei der Beamtenlaufbahn. Insbesondere seien sachbezogene Voraussetzungsprüfungen bei den Landesbediensteten vorzunehmen.⁶⁴⁰

Zudem gaben die angehörten Auskunftspersonen weitere Präventionsmaßnahmen in ihrem Wirkungsbereich an. Die Thüringer Ministerien und ihre nachgeordneten Behörden berichteten, Mitarbeitende würden an Fortbildungen des Landesprogramms „DenkBunt“

⁶³³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72f; Protokoll 9. Sitzung, S. 129.

⁶³⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 11; Vorlage 3820, S. 3.

⁶³⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 13-14; Protokoll 9. Sitzung, S. 70.

⁶³⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 151.

⁶³⁷ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 81.

⁶³⁸ Vgl. Zuschrift 6/1659, S. 2-3.

⁶³⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 41-42.

⁶⁴⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 151.

teilnehmen.⁶⁴¹ Mit dem Landesprogramm für Toleranz und Vielfalt sind weitere Maßnahmen und Fortbildungen in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt verbunden.⁶⁴² Der Flüchtlingsrat und Frau Prof. Dr. Nachtigall schätzten ein: Ämter und Behörden der Kommunen würden sich gegen Sensibilisierungsmaßnahmen aktuell eher sperren oder keinen Handlungsbedarf sehen.⁶⁴³ Die Teilnahme von Mitarbeitenden ist nicht verpflichtend, sei jedoch nach Aussage des TMIK zentral für die Regelbeurteilung der Beamt*innen.⁶⁴⁴ Die TSK verwies auf ihre jährlichen Führungskräfteklausuren, bei denen es auch um Präventionsmaßnahmen ginge und die in Führungskräftegrundsätzen festgehalten seien.⁶⁴⁵

Im TMIK gibt es zwischen dem Ministerium, dem Hauptpersonalrat innerhalb des Ministeriums und der Thüringer Polizei eine Rahmendienstvereinbarung. Die Vereinbarung soll den Schutz von Beschäftigten vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung gewährleisten. Dazu wurde ein sozialer Ansprechpartner für Mitarbeitende bestellt.⁶⁴⁶ Im TMMJV werde im Hause und in den nachgeordneten Behörden Rassismus und Diskriminierung vorgebeugt, und zwar durch eine entsprechende Praxis der Personalverwaltung, des Inneren Diensts und des Organisationsreferats. Zudem gebe es Beschwerdestellen. Eine kritische (Selbst-)Betrachtung der Verwaltungspraxis soll gestärkt werden: über das Vier-Augen-Prinzip, die grundsätzliche Möglichkeit, Verwaltungshandeln anzufechten, und die Rechtsschutzgarantie.⁶⁴⁷ Ziel ist es, Diskriminierung damit entgegenwirken.

Das TMWWDG erklärte, es wende die gesetzlichen Anforderungen des AGG an. Darüber hinaus gebe es keine Maßnahmen oder Programme, um Diskriminierung und Rassismus im Ministerium zu bekämpfen.⁶⁴⁸ Innerhalb der Thüringer Landesmedienanstalt (TLM) spielen Fragen zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus keine Rolle.⁶⁴⁹

⁶⁴¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 13; Protokoll 9. Sitzung, S. 41, 45; Protokoll 9. Sitzung, S. 129-130; Protokoll 9. Sitzung, S. 152, 154-155; Zuschrift 6/1632, S. 1; Zuschrift 1734, S. 2.

⁶⁴² Vgl. Vorlage 6/3734, S. 51.

⁶⁴³ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 111; Protokoll 8. Sitzung, S. 50.

⁶⁴⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 120.

⁶⁴⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 11-12.

⁶⁴⁶ Vgl. Vorlage 6/3980, S. 6.

⁶⁴⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 150-152.

⁶⁴⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 129.

⁶⁴⁹ Vgl. Vorlage 6/3738, S. 3.

Die Enquetekommission setzt sich mit Rassismus und Diskriminierung innerhalb der öffentlichen Verwaltung auseinander. Interessant sind auch die Möglichkeiten der Institutionen, gegen Diskriminierung und Rassismus gegenüber Dritten vorzugehen. Vor allem im Hinblick auf die Schutzlücke im öffentlichen Bereich sind zusätzlichen Maßnahmen wichtig.⁶⁵⁰ Die folgende Aufzählung bezieht Informationen ein, die der Kommission zugetragen wurden. Sie ist nicht vollständig. Offene Fragen werden im weiteren Verlauf der Kommission zu klären sein.

In der TSK ist eine Koordinierungsstelle für Antidiskriminierungsfragen (LADS) angesiedelt. Sie ist seit 2014 offen für die Anliegen Dritter.⁶⁵¹ Die TSK sieht folgende Kernziele: die Kommunikation und Kooperation zwischen Bürger*innen, Landtag und Verwaltung qualitativ verbessern; ein aktives Beschwerde- und Konfliktmanagement zwischen Bürger*innen und Staat; auf Anregung gebende, rat- und hilfeschende Bürger*innen aktiv zugehen in der Antidiskriminierungsarbeit im Bereich LSBTTIQ* und AGG.⁶⁵² Daraus ergeben sich für die Antidiskriminierungsstelle folgende Ziele: Initiierung, Begleitung und Förderung der Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten oder einzelner Prozesse im staatlichen Bereich und an der Schnittstelle zum nichtstaatlichen Bereich; Aufbau und Pflege der Kooperationen im Bereich der Bund-Länder-Beziehungen; LSBTTIQ*-Arbeit in Thüringen durch Umsetzung des Landesprogramms für Akzeptanz und Vielfalt; Begleitung von Einzelfällen LSBTTIQ*; Netzwerkstelle für Beauftragte der Landesregierung im mehrdimensionalen Handlungsfeld Diskriminierung und Rassismus.⁶⁵³ In den Blick nimmt die Stelle also Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Stellung, Sprache, politischer, weltanschaulicher und religiöser Überzeugung, Geschlecht und sexueller Orientierung. Ebenso richtet sie ihren Fokus auf jenen Rassismus, der zwar nicht unmittelbar zu Bevorzugung oder Benachteiligung von Menschen führt (Diskriminierung), aber für eine offene, demokratische Gesellschaft gleichfalls problematisch ist. Aus den Zielen folgt eine prinzipiell projektbezogene Arbeit der Antidiskriminierungsstelle. „Sie ist gerichtet auf Sensibilisierung der Gesellschaft, Präventionsarbeit, behördeninterner und externer Beratung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Sie ist inhaltlich subsidiär zu den Themenfeldern der Diskriminierung, die durch andere Beauftragte der Landesregierung

⁶⁵⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 39.

⁶⁵¹ Vgl. Vorlage 6/3735, S. 2; Vorlage 6/3736, S. 15.

⁶⁵² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 22-23; Vorlage 6/3736, S. 15.

⁶⁵³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 22-23, Vorlage 6/3469, Vorlage 6/3735, S. 3-4, 8.

abgedeckt werden.“⁶⁵⁴ All das leistet die Antidiskriminierungsstelle, indem sie die Landesregierung bei Grundsatz- und Gesetzgebungsverfahren berät, die Kooperationen mit Bund und anderen Ländern im Antidiskriminierungsbereich aufrechterhält, die Arbeit der Beauftragten der anderen Ressorts koordiniert, Kontakte zu nichtstaatlichen Vereinen hält, die zivilgesellschaftliche LSBTTIQ*-Arbeit begleitet und fördert, eine netzwerkorientierte und bedarfsgerechte Beratungsstruktur initiiert, Behörden und öffentliche Einrichtungen im Bereich der AGG-Umsetzung berät, öffentlichkeitswirksam auf Antidiskriminierungsarbeit und Angebote hinweist sowie verschiedene Formen der Diskriminierung identifiziert.⁶⁵⁵ Aktuell konzentriert sich die Arbeit im Bereich Rassismus und Diskriminierung darauf, eine verständliche und zugleich rechtssichere Sprache auszubauen, z.B. bei Antworten und Auskünften der Verwaltung. Darüber hinaus steht im Mittelpunkt, das Vorhaben „Mehrkindkarte“ des Landesverbands kinderreiche Familien zu unterstützen, den Internetauftritt bestmöglich zu gestalten, die Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle zu verbessern, das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt umzusetzen, anonymisierte Bewerbungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung sowie der Privatwirtschaft umzusetzen, die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft „Toleranz und Vielfalt“ fortzusetzen und zu vertiefen sowie Vorhaben und Projekte im Bereich „Antiziganismus“ in die Wege zu leiten und zu begleiten.⁶⁵⁶

Zusätzlich zur Antidiskriminierungsstelle existiert seit 2017 eine Polizeivertrauensstelle für Beschwerden Dritter gegenüber der Polizei. Diese ist dem TMIK angegliedert. Die Beschwerdestelle ist ausdrücklich nicht nach innen tätig, also innerhalb des Polizeiapparats. Die Einrichtung soll dazu dienen, die Führung- und Fehlerkultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und zu fördern. Um das zu erreichen, arbeitet die Stelle mit Bürger*innen und Institutionen außerhalb der Polizei zusammen.⁶⁵⁷

Die Beauftragten des Landes Thüringen sind ebenso als Beratungs-, Informations- und Beschwerdestelle zuständig. Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge berichtete: Diskriminierungsbetroffene haben die Möglichkeit, sich an sie oder an die in der TSK angesiedelte Antidiskriminierungsstelle zu wenden – sowie, im Falle von Diskriminierung durch die öffentliche Verwaltung, an den Thüringer Bürgerbeauftragten.⁶⁵⁸

⁶⁵⁴ Vgl. Protokoll 90. Sitzung, S. 144; Vorlage 6/3735, S. 4-5.

⁶⁵⁵ Vgl. Vorlage 6/3735, S. 8; Vorlage 6/3736, S. 15.

⁶⁵⁶ Vgl. Vorlage 6/3735, S. 11.

⁶⁵⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 99; Vorlage 6/3980, S. 8.

⁶⁵⁸ Vgl. Zuschrift 6/3511, S. 4.

Zudem arbeiten drei Ehrenamtskoordinator*innen im Büro der Beauftragten. Sie betreuen Migrantenselbstorganisationen, beraten zu Vereinsgründungen und organisieren Veranstaltungen zum Thema.⁶⁵⁹ Es gibt keine Mittel, die ausdrücklich vorgesehen sind, um diese Selbstorganisationen und Vereine zu fördern.⁶⁶⁰

Die Thüringer Beauftragte für Gleichstellung von Frau und Mann machte auf die Gleichstellungsberichte aufmerksam: Darin werden strukturelle Benachteiligungen sichtbar, die auch durch institutionalisierte Regelungen zustande kommen.⁶⁶¹ Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister*innen, Senator*innen der Länder (GFMK) arbeitet an Maßnahmen, Verwaltungsstrukturen zu schaffen und unternehmerische Anreize zu setzen. Diese sollen Frauen in die Lage versetzen, eine stabile Erwerbsbiografie zu entwickeln und alterssichernde Entscheidungen zu treffen.⁶⁶² Verwiesen wurde zudem auf die geplante Umsetzung der UNICEF-Mindeststandards zum Schutz geflüchteter Frauen vor Gewalt in Flüchtlingsunterkünften. Auch über die geplante Umsetzung eines barrierefreien Frauenhauses wurde berichtet.⁶⁶³

Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung ist Ansprechpartner und öffentliche Interessenvertretung. Dazu veröffentlicht er Informationsmaterialien, u.a. in leichter Sprache, und untersucht die Barrierefreiheit in Thüringen im öffentlichen Leben sowie auf dem Arbeitsmarkt.⁶⁶⁴ Das neue Gleichstellungsgesetz für Menschen mit Behinderung befindet sich aktuell in der Ressortabstimmung. Der Beauftragte soll eine bessere Stellung, mehr Rechte und Eingriffsmöglichkeiten erhalten, um möglichst früh in behördliche Entscheidungsprozesse eingreifen und so Menschen mit Behinderung besser unterstützen zu können.⁶⁶⁵

Als zusätzliche Maßnahme im Bereich Antidiskriminierung verwies das TMASGFF auf eine Förderpraxis des Ministeriums: Die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist an die „Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung“ gekoppelt. Diese Richtlinien wendet das Ministerium bei der Vergabe an.⁶⁶⁶ Zudem wird seit Dezember 2017 das Projekt „Faire Mobilität“ umgesetzt. Es soll Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland vor

⁶⁵⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 175-176.

⁶⁶⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 180.

⁶⁶¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 77-78.

⁶⁶² Vgl. Zuschrift 6/1512 Anhang GFMK 2017, S. 5.

⁶⁶³ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 88-89.

⁶⁶⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 79f; Zuschrift 6/1510, S. 1;
<https://www.thueringen.de/th10/bb/materialien/index.aspx>.

⁶⁶⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 82.

⁶⁶⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72.

Ausbeutung schützen.⁶⁶⁷ Im Bereich Bekämpfung von Altersdiskriminierung verwies das Ministerium auf das Programm „Solidarisches Zusammenleben der Generationen“ und lokale Bündnisse sowie auf das Seniorenmitwirkungsgesetz. Im Bereich Behindertenschutz wurde das Normenscreening von Gesetzen und Gesetzentwürfen vorgestellt. Damit soll geprüft werden, ob ein Text der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht. Zudem prüft das Deutsche Institut für Menschenrechte in diesem Bereich. Das Ministerium stellte im Bereich „Menschen mit Migrationshintergrund“ das Projekt „SprInt“ vor – es fördert den Einsatz professioneller Sprach- und Integrationsmittler*innen; im „IPSO“ werden psychosoziale Fachkräfte mit interkulturellem Hintergrund gefördert.⁶⁶⁸

Als Maßnahmen gegenüber Dritten können die Maßnahmen der Landesprogramme betrachtet werden. Das Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit ist im TMBJS angesiedelt. Eines seiner zentralen Ziele ist es, Diskriminierung und Rassismus entgegenzutreten; die wichtigste Strategie dabei: zivilgesellschaftliches Handeln und staatliches Handeln. Es werden auch kommunale Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung unterstützt.⁶⁶⁹ Darüber hinaus richten sich die Fortbildungsangebote des Landesprogramms an Mitarbeitende im öffentlichen Dienst und in der Verwaltung. Die Fortbildungen sollen für einen diskriminierungsfreien Umgang gegenüber Dritten sensibilisieren.⁶⁷⁰ Das Landesprogramm „Akzeptanz und Vielfalt“ setzt sich spezifisch mit LSBTTIQ*-Themen auseinander. Es stellt ebenfalls Maßnahmen bereit, Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung zu sensibilisieren.⁶⁷¹ Im Landesprogramm ist die Überprüfung anonymisierter Bewerbungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung beschrieben.⁶⁷² Darüber hinaus werden LSBTTIQ*-Geflüchtete gesondert in den Blick genommen. Für sie sollen spezielle Regelungen in der Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung aufgenommen werden. Um einrichtungsspezifische Gewaltschutzkonzepte erstellen zu können, wird Informationsmaterial erarbeitet. Zudem werden Betreuungspersonen in den Einrichtungen und Mitarbeitende in der Verwaltung sensibilisiert.⁶⁷³ Neben der bestehenden Antidiskriminierungsstelle des Freistaats

⁶⁶⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 73.

⁶⁶⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 74-75.

⁶⁶⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 45; Zuschrift 6/1734, S. 2.

⁶⁷⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 45-46.

⁶⁷¹ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 50-51.

⁶⁷² Vgl. Vorlage 6/3734, S. 51.

⁶⁷³ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 45, 47.

Thüringen soll es eine zivilgesellschaftlich getragene Koordinierungsstelle für LSBTTIQ*-Arbeit geben, die auch als Beratungsstelle tätig sein soll.⁶⁷⁴

Das TMMJV räumte ein: Bei der Unterbringung von geflüchteten Menschen in Sammelunterkünften wurden 2015 Standards aus Kapazitätsgründen nicht eingehalten.⁶⁷⁵

Das TMMJV wies darauf hin, dass ihm zum Teil Möglichkeiten fehlten, bei Beschwerden einzugreifen. Die fachliche Aufsicht obliege zwar dem Ministerium, die Dienstaufsicht aber liege bei den Landkreisen und kreisfreien Städten.⁶⁷⁶ Derzeit werde daran gearbeitet, die Standards einzuhalten bzw. zu erhöhen, etwa durch höhere Sozialbetreuungspauschalen. Das TMMJV berichtete zudem von der Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten in den Unterkünften sowie von der Einrichtung unabhängiger wie niedrigschwelliger Beschwerdestellen.⁶⁷⁷

Im November 2017 legten TMMJV und die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge ein Integrationskonzept vor. Der Zusammenhang zwischen Integrationsmaßnahmen und Diskriminierungsprävention bildet eine Grundannahme des Konzepts.⁶⁷⁸

Fazit:

Nach den mündlichen Anhörungen und der Auswertung der Zuschriften lässt sich feststellen: Bei der öffentlichen Verwaltung gibt es im Bereich „Rassismus und Diskriminierung“ vorbildhafte wie „hinterherhinkende“ Entwicklungen. Im Bereich der obersten Landesbehörden konzentriert sich die Arbeit bei der Antidiskriminierungsstelle, bei der Integrationsbeauftragten und bei der Gleichstellungsbeauftragten. In allen Behörden gibt es Beschwerdestellen nach § 13 AGG.

Informationslücken bestehen derzeit hinsichtlich der Umsetzung vieler Maßnahmen – exemplarisch bei der Antidiskriminierungsstelle: Welche Maßnahmen wurden umgesetzt? In welchen der definierten Arbeitsgebiete (z.B. rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität, des Alters etc.) gibt es aktuell (bzw. geplant) keine Maßnahmen? Welche Wirkung entfalte(te)n die Maßnahmen? 2016 gab es

⁶⁷⁴ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 70.

⁶⁷⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 172.

⁶⁷⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 172, 176.

⁶⁷⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 173.

⁶⁷⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 154.

ein Budget für Maßnahmen in Höhe von 20.000 Euro. Ausgegeben wurden nur 12.219 Euro.⁶⁷⁹ Es ist nicht klar, wie viele Fälle die Stelle begleitet oder beraten hat. Generell scheint es sich um einen Flickenteppich zu handeln: Vereinzelt wurden während des Anhörungsprozesses Maßnahmen beschrieben, die benachteiligte Gruppen fördern und stärken. In manchen Thüringer Ministerien und nachgeordneten Behörden (z.B. Verfassungsschutz) wurden keine stärkenden Maßnahmen genannt, bei anderen (z.B. TMMJV) keine sensibilisierenden Maßnahmen. Das muss nicht heißen, dort würden keine entsprechenden Anstrengungen unternommen. Die Nichterwähnung belegt jedoch die fehlende Gewichtung des Themas. Insgesamt, so scheint es, gibt es in allen Thüringer Ministerien sowie in den nachgeordneten Behörden mehr oder weniger stark ausgeprägte Beschwerdestrukturen für verschiedenste Formen der Diskriminierung. Sensibilisierungsmaßnahmen werden unterschiedlich gehandhabt – mal verbindlich in der Ausbildung, mal freiwillig in der Fortbildung, mal als Teil der gelebten Organisationskultur. Die Ausgestaltung sensibilisierender Maßnahmen (meist „Projekte“) deuten auf einen zeitlich befristeten Charakter hin.

Als zentrale Voraussetzungen für eine gelingende Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung im Behördenkontext gelten: die Auseinandersetzung mit Rassismus, die tragende Rolle der Kommune beim Setzen von Rahmenbedingungen und eine nachhaltige wie vernetzende kommunale Integrationsarbeit, eine sich gesellschaftlichen Veränderungen anpassende Verwaltungsstruktur wie auch deren Dialogorientierung.⁶⁸⁰ Die größte Hürde besteht darin, dass zusammenlaufende Monitorings über alle Ressorts und über alle Verwaltungsebenen hinweg fehlen. So lässt sich die Situation von Betroffenen, die Rassismus und Diskriminierung im Behördenkontext erfahren, nicht ausführlich beschreiben und erfassen. Nicht möglich ist es daher auch, noch zu ergreifende Maßnahmen fachgerecht zu beurteilen. Das gilt für Rassismus und Diskriminierung innerhalb der Behörden sowie für den Umgang der Behörden mit der Gesellschaft. Die flüchtigen und darum selektiven Binnenansichten der Behörden und die Fallzahlen der Opferberatungen und Selbstorganisationen können eine vollständige Erfassung von Vorfällen nicht ersetzen. Es ist unklar, in welchem Umfang die der Enquetekommission berichteten Fälle von Rassismus und Diskriminierung auftreten.

⁶⁷⁹ Thüringer Haushaltsrechnung 2016 Band 2a, S. 52.

https://www.thueringen.de/mam/th5/tfm/haushalt/rechnung/hh_rechnung_2016_band_2a.pdf.

⁶⁸⁰ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 22; Vorlage 6/2934, S. 9, 11.

d) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Im Beratungsverlauf gab es eine Vielzahl von Reformvorschlägen im öffentlichen Verwaltungsbereich:

1. Der Anhörungsprozess hat ergeben: Die Antidiskriminierungsstelle in der TSK ist nicht ausreichend bekannt. Hier wäre eine verstärkte, zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit nötig.⁶⁸¹ Betroffene finden zudem in den ländlich geprägten Regionen oft kein zielgruppenspezifisches kommunales Angebot. Wichtig ist es also, das Angebot in der Fläche zu verbreitern. Es braucht vor allem Anlaufstellen, um Fälle von Diskriminierung zu melden.⁶⁸²
2. Generell wird eine umfassende Organisationentwicklung der öffentlichen Verwaltung angeregt. Dazu gehört es, Leitbilder zu vermitteln, die sich an den Prinzipien von Antidiskriminierung und Antirassismus orientieren. Diskriminierungsschutz lässt sich demzufolge umsetzen, wenn es Wissen gibt über die rechtlichen Möglichkeiten.⁶⁸³ Dazu sollte die Verwaltung auch mit den Forderungen aus der Zivilgesellschaft konfrontiert werden – ähnlich, wie es im Landesaktionsplan gegen Rassismus in Berlin bereits umgesetzt wird.⁶⁸⁴
3. Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sollten gezielt für die öffentliche Verwaltung gewonnen werden. Erreicht werden kann so eine kulturelle Öffnung der Verwaltung. Auch die Repräsentativität von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund lässt sich so verbessern.⁶⁸⁵ Durch die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren kann zudem gewährleistet werden, dass Kompetenzen bei der Personalgewinnung im Vordergrund stehen und der Ausschluss aus rassistischen Gründen ausgeschlossen ist.⁶⁸⁶

⁶⁸¹ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 5; Zuschrift 6/1508, S. 3; Zuschrift 6/1532, S. 3.

⁶⁸² Vgl. Vorlage 6/3511, S. 4; Zuschrift 6/1531, S. 3.

⁶⁸³ Vgl. Vorlage 6/2863, S. 12; Protokoll 3. Sitzung, S. 98; Zuschrift 6/1531, S. 3.

⁶⁸⁴ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92.

⁶⁸⁵ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 81; Zuschrift 6/1531, S. 3.

⁶⁸⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 13; Vorlage 6/3734, S. 51; Zuschrift 6/1274.

4. Für die Mitarbeiter*innenbindung und die weitere Öffnung der Thüringer Verwaltung ist es wichtig, Gleichstellungsdaten differenziert zu erheben. Abgebildet werden müssen die unterschiedlichen Diskriminierungsdynamiken innerhalb der Verwaltung jenseits des Migrationshintergrundes in Bezug auf intersektionale Diskriminierungserfahrungen⁶⁸⁷. Die Erhebung kann Grundlage für Maßnahmen sein, die Diskriminierung abbauen. Zudem lässt sich dadurch die Wirkung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und positiven Maßnahmen überprüfbar machen.⁶⁸⁸
5. Dokumente der öffentlichen Verwaltung, Formulare und Informationsmaterial müssen in einfacher Sprache bereitgestellt werden.⁶⁸⁹ Notwendig sind auch Übersetzungen in andere Sprachen.⁶⁹⁰
6. Um Betroffenen Gruppen zu unterstützen, braucht es ein verstetigtes und strukturelles Empowerment, und zwar in Bezug auf die eigenen Rechte. Wichtig sind auch Unterstützungsangebote und Anlaufstellen sowie eine verbesserte Kommunikationskultur durch die öffentliche Verwaltung.⁶⁹¹
7. Die Thüringer Ministerien berichteten über Aus-, Fort-, und Weiterbildungsangebote, u.a. zum Thema Antidiskriminierung und kulturelle Sensibilisierung. Diese sollten gestärkt werden und für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung verbindlich sein.⁶⁹² Wichtig sind Fortbildungsangebote und Inhalte zu menschenrechtlichen Verpflichtungen, zu Diskriminierungsschutz, Diversity- und Antirassismus-Trainings, interkulturelle Kompetenzen, Empathie, Toleranz, Rollendistanz und Ambiguitätstoleranz sowie spezielle Schulungsmaßnahmen für Personen, die häufig mit Geflüchteten zu tun haben.⁶⁹³

⁶⁸⁷ Vgl. Begriffsbestimmung, S. 33.

⁶⁸⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 27-28, 32.

⁶⁸⁹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 75 ; Zuschrift 6/1510, S.1.

⁶⁹⁰ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 67; Zuschrift 6/1531, S. 3.

⁶⁹¹ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 126; Protokoll 7. Sitzung, S. 41; Protokoll 7. Sitzung, S. 76; Protokoll 7. Sitzung, S. 145; Protokoll 8. Sitzung, S. 75; Zuschrift 6/1514, S. 8; Zuschrift 6/1532, S. 3.

⁶⁹² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 90; Zuschrift 6/1514, S. 8.

⁶⁹³ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 91; Protokoll 8. Sitzung, S. 76; Vorlage 6/2934, S. 12; Zuschrift 6/ 1352, S. 16; Zuschrift 6/1496, S. 41; Zuschrift 6/1514, S. 8; Zuschrift 6/1531, S. 4.

8. Um strukturelle Diskriminierung zu vermeiden, müssen behördliche Praktiken in Thüringen analysiert werden. Diese sind ggf. an die CERD- und ECRI-Empfehlungen anzupassen. Es gibt bereits ein Normenscreening von Thüringer Gesetzen und Vorschriften für öffentliche Institutionen zur UN-Behindertenrechtskonvention.⁶⁹⁴ Ein solches Screening braucht auch die UN-Antirassismuskonvention.⁶⁹⁵ Wichtig ist es zudem, diskriminierende Regelungen und Novellierung abzuschaffen – bzw. müssen Regelungen angepasst werden, die für bestimmte Gruppen diskriminierend wirken.⁶⁹⁶
9. Um gegen Diskriminierung und Rassismus außerhalb der öffentlichen Verwaltung vorzugehen, empfiehlt es sich, öffentliche Auftragsvergaben mit der Akzeptanz der deutschen Antidiskriminierungspolitik zu verknüpfen. Dies kann zum Beispiel durch das Bekenntnis zu Inklusion und Integration erreicht werden oder durch das Unterzeichnen der „Charta der Vielfalt“ oder das Anwenden anonymisierter Bewerbungsverfahren.⁶⁹⁷
10. Erhöht werden muss die Bekanntheit der Charta der Vielfalt und der ihr zugrunde liegenden Wertvorstellungen. Dazu sollte bei Behörden und Unternehmen für eine Unterzeichnung und Umsetzung der darin enthaltenen Vorstellungen geworben werden.⁶⁹⁸
11. Ein Landesteilhaberbericht soll beantworten, welche Barrieren in der öffentlichen Verwaltung bestehen, wie diese abgebaut und welche Maßnahmen dazu ergriffen werden können, und zwar unterteilt nach verschiedenen Gruppen.⁶⁹⁹
12. Verbesserte verbindliche Standards bei der Unterbringung von Geflüchteten in Erstaufnahmeeinrichtungen, Sammelunterkünften und bei der Unterbringung in den Kommunen.⁷⁰⁰ Notwendig ist es, die ThürGUSVO zu überarbeiten, insbesondere hinsichtlich der Einführung von Gewaltschutzkonzepten und transparenten

⁶⁹⁴ Vgl. Vorlage 6/4133.

⁶⁹⁵ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 28; Protokoll 3. Sitzung, S. 97; Zuschrift 6/1274; Zuschrift 6/1531, S. 3; Zuschrift 6/1837, S. 9.

⁶⁹⁶ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 82; Zuschrift 6/1493, S. 1; Zuschrift 6/1496, S. 12.

⁶⁹⁷ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 6; Zuschrift 6/1510 Anhang Inklusionsmonitor, S. 17.

⁶⁹⁸ Vgl. Zuschrift 6/1274, S. 6-7.

⁶⁹⁹ Vgl. Zuschrift 6/1510, S. 2.

⁷⁰⁰ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 102, 108; Protokoll 8. Sitzung, S. 55; Protokoll 8. Sitzung, S. 87f.

Qualitätsstandards. Unerlässlich ist eine regelmäßige Überprüfung.⁷⁰¹ Zudem müssen in den Unterkünften Vertrauenspersonen für Asylsuchende und Opfer von Gewalt bereitgestellt werden.⁷⁰²

e) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

- Wie kann eine differenzierte Erfassung der Diskriminierungsrealität innerhalb der Thüringer Verwaltung gelingen? Welche Formen der Ansprache sind geplant, um Verwaltungsangestellte und Verwaltungsbeamt*innen besser über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten zu informieren?
- Welche Rolle spielt die Verortung der Beschwerdemöglichkeit? Wird sie eventuell als nicht unabhängig genug wahrgenommen, um sich ohne Furcht vor Konsequenzen beschweren zu können? Sollte über ein mögliches LADG eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet werden?
- Wie kann eine gezielte Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Rassismuserfahrung in der öffentlichen Verwaltung gelingen? (siehe z.B. Berliner Polizei in Bezug auf Migrationshintergrund, andere gute Praxisbeispiele sind noch zu identifizieren)
- Welche überprüfbaren Maßnahmen können getroffen werden, um die antirassistische Kompetenz der Verwaltung zu erhöhen? Wie genau lassen sich zum Beispiel Fortbildungen evaluieren?
- Wie kann sichergestellt werden, dass interkulturelle und antirassistische Kompetenz bzw. Antidiskriminierungskompetenz in der Thüringer Verwaltung bei der Entscheidung zu Beförderungen berücksichtigt werden?
- Wie genau werden die Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung beurteilt und bewertet? Wie kann diese Beurteilung im Rahmen einer umfassenden Wirkungsorientierung verstetigt werden?

⁷⁰¹ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 91- 94; Zuschrift 6/1496.

⁷⁰² Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 102-103.

Fragen an TSK/ Koordinierungsstelle für Antidiskriminierung

- Ist die TSK im Rahmen ihrer Koordinationsarbeit befähigt, eine zusammenhängende interne und externe Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit der Thüringer Ministerien und Verwaltung sicherzustellen?
- Wie beurteilt und bewertet die Koordinierungsstelle die Wirkung ihrer Arbeit im Hinblick auf die Bearbeitung unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken?
- Die Arbeit der Enquetekommission zeigt: Rassistische Diskriminierung in Thüringen muss umfassend und differenziert erfasst und bearbeitet werden. Wie kann sichergestellt werden, dass die Antidiskriminierungsstelle künftig die ihr zugewiesenen Mittel voll ausschöpft?
- Welche konkreten Maßnahmen konnte die Antidiskriminierungsstelle zur Verminderung von rassistischer Diskriminierung in Thüringen treffen?
- Welche Bedarfe hat die Antidiskriminierungsstelle zur nachhaltigen Verstetigung ihrer Arbeit?
- Wie kann die Koordinierungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle zu Antidiskriminierung in und zwischen Thüringer Ministerien verbessert werden?
- Wie beurteilt und bewertet die TSK die Kenntnisse in der Verwaltung bezüglich menschenrechtlicher Vorgaben, an die das Verwaltungshandeln direkt gebunden ist, insbesondere die UN-Antirassismuskonvention? Wie beurteilt und bewertet die TSK den internen Umgang mit menschenrechtlichen Vorgaben, die Diskriminierung betreffen?

5) Weitere Handlungsfelder

In diesem Teil des Zwischenberichts werden weitere Handlungsfelder behandelt, die noch nicht oder nur zum Teil in der Enquetekommission beraten wurden. Deswegen werden die hier beschriebenen Themen nicht ausführlich behandelt. Sie sollen vielmehr als weitere Punkte in der verbleibenden Zeit beraten und vertieft werden.

Außerdem gibt es Bereiche, die sich nicht den Punkten B.II.1) – 4) zuordnen lassen. Diese waren aber während der Anhörungen bedeutsam und sollten nicht vernachlässigt werden. Weiterhin sollen nun übergeordnete und themenübergreifende Maßnahmen genannt werden.

a) Unzureichende Datenbasis

Die unzureichende Datenbasis zu Diskriminierung ist ein übergreifendes Thema. In mehreren Sitzungen der Enquetekommission wurde als Problem benannt: Es gibt zu wenig Daten, um Diskriminierungsrealitäten in und durch die Thüringer Verwaltung, aber auch in anderen Bereichen wie der Zivilgesellschaft erheben zu können.⁷⁰³ Antidiskriminierungsdaten fehlen sowohl zu den nach AGG geschützten Merkmalen als auch bei den vier besonders von Rassismus betroffenen Gruppen, die von der Bundesrepublik anerkannt sind:

- Schwarze Menschen
- Sint*ezza und Rom*nja
- Jüdinnen*Juden
- muslimische Menschen⁷⁰⁴

Diese Daten würden es erlauben, Entwicklungen von Diskriminierung in Thüringen differenziert zu erfassen sowie Antidiskriminierungsmaßnahmen und andere Gegenmaßnahmen beurteilen und bewerten zu können. Darüber hinaus würden sie wichtige Anhaltspunkte zur Vielfalt liefern und eine Beurteilung von Antidiskriminierungs-

⁷⁰³ Vgl. Vorlage 6/2867, S. 8; Protokoll 7. Sitzung, S. 39; Protokoll 8. Sitzung, S. 48; Protokoll 11. Sitzung; Protokoll 11. Sitzung, S. 89; Protokoll 11. Sitzung Anlage 1, S. 8; Zuschrift 6/3511, S. 2; Zuschrift 6/1508, S. 6; Zuschrift 6/1787 S. 6; Zuschrift 6/1837, S. 10.

⁷⁰⁴ Vgl. Zuschrift 6/1780, S. 10–12.

und Diversifizierungsmaßnahmen gestatten. Wichtig wäre hier, dass eine differenzierte Datenerfassung erfolgt. Die darf sich nicht auf die Kategorie „Migrationshintergrund“ beschränken. Wiederholt wurde als Problem erhoben: Die Kategorie „Migrationshintergrund“ sei ungenau und zunehmend nicht geeignet, rassistische Diskriminierung differenziert zu erfassen. Zum einen, weil Menschen einen Migrationshintergrund haben können, ohne von Rassismus betroffen zu sein; zum anderen, weil die Einteilung auf die erste und zweite Generation begrenzt ist und andere Menschen mit Rassismuserfahrung so nicht mehr erfasst werden, etwa Angehörige der dritten und folgenden Generationen, aber auch Angehörige anerkannter nationaler Minderheiten, Schwarze Menschen ohne Einwanderungsgeschichte etc.⁷⁰⁵

Zahlreiche Anzuhörende wiesen darauf hin⁷⁰⁶: Es werden bereits Gleichstellungsdaten zum Geschlecht erfolgreich erhoben. Sie betonten, dass solche Erhebungen für das Sichtbarmachen und Vermindern von Diskriminierung zentral sind. Zudem: Die Bundesrepublik hat sich verpflichtet, differenzierte Daten zu erheben, und zwar infolge des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) vom 7. März 1966.⁷⁰⁷

Nach Aussagen der TSK werde geprüft, wie solche Daten erhoben werden können. Allerdings bestünden datenschutzrechtliche Probleme.⁷⁰⁸ Die Organisation Citizens for Europe und Neue Deutsche Organisationen haben der Enquetekommission europaweit diskutierte Standards übermittelt, die berücksichtigt werden sollten:

- Anonymität
- Abfrage der Selbstidentifikation berücksichtigen
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung
- Beteiligung von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, Analyse

⁷⁰⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 27–28.

⁷⁰⁶ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 89–90; Protokoll 11. Sitzung, S. 79; Zuschrift 6/1787, S. 6-7; Zuschrift 6/1837, S. 17; ECRI-Bericht über Deutschland (fünfte Prüfungsrunde), https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Europarat_Dokumente/ECRI_Bericht_Deutschland_5_2014_de.pdf; Zuschrift 6/1830, S. 6; Zuschrift 6/1841, S. 5-6.

⁷⁰⁷ Vgl. Schlussbemerkungen des Ausschusses für die Beseitigung der Rassendiskriminierung: Deutschland 2008, https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_16-18_2006_cobs_2008_de.pdf Schlussbemerkungen 14; https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_CoObs_2015_en.pdf, Schlussbemerkungen 6.

⁷⁰⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 25.

und Verbreitung

- Möglichkeit, mehrere Diskriminierungsgründe, Identitäten und/oder Fremdzuschreibungen anzugeben
- Anwendung des Prinzips der Nichtschädigung⁷⁰⁹

Die Antidiskriminierungsbeauftragte der Bildungsverwaltung von Berlin berichtete in der Enquetekommission über die erste Erhebung von Diskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unter Führungskräften.⁷¹⁰ Diese Erhebung könnte Vorbild sein.

b) Aufarbeitung des deutschen Kolonialismus

Zu den übergreifenden Themen zählt die Aufarbeitung des deutschen Kolonialismus und die Aufarbeitung des Völkermords an den europäischen Sint*ezza und Rom*nja in der Zeit des Nationalsozialismus. Dazu gehören auch vorhergehende Ausschlüsse sowie Ausschlüsse, die nach der Zeit des Nationalsozialismus erfolgten. Die Aufarbeitung lässt sich nicht auf den Bereich Bildung beschränken. Der systematische Ausschluss und Völkermord an Sint*ezza und Rom*nja und der deutsche Kolonialismus muss deutlich gemacht werden als historischer Bezug von Rassismus in den Curricula.⁷¹¹ Ebenso braucht es eine gesellschaftliche und staatliche Aufarbeitung auf verschiedenen Ebenen. Nötig ist es, öffentliche Debatten anzustoßen, bspw. das Umbenennen von Straßen, die nach Kolonialverbrechern benannt sind. So lassen sich Perspektiven verschieben – so kann historische Gerechtigkeit im kollektiven Gedächtnis entstehen.⁷¹²

c) Medien und Öffentlicher Raum

(1) Problembeschreibung

Rassistische Positionen sowie seelische und körperliche Gewalt prägen den öffentlichen Raum unterschiedlich. Herabwürdigende, rassistische Darstellungen finden sich auf

⁷⁰⁹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 89-91; Protokoll 11. Sitzung, Anlage 1, S. 10; Zuschrift 6/1830, Anlage 2, S. 38.

⁷¹⁰ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 79; Protokoll 11. Sitzung, Anlage 1.

⁷¹¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 53.

⁷¹² Vgl. Vorlage 6/2681, S. 5; Vorlage 6/3177, S. 2.

Demonstrationen, in Publikationen, auf Plakatflächen, im Internet, in Räumen wie dem öffentlichen Nahverkehr oder im sozialen Nahraum (Nachbarschaft, Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Fitnessstudios, Diskotheken etc.); hier werden rassistische Positionen vertreten und es kommt zu rassistischen An- und Übergriffen. Mehrere Anzuhörende berichteten: Diskriminierende und rassistische Darstellungen würden in den Medien zunehmen; es gebe vermehrt Erfahrungen mit Alltagsrassismus; die Zahl offener Anfeindungen im öffentlichen Raum steige.⁷¹³ Darunter zählten Pöbeleien in Straßenbahnen oder auf der Straße, weil Menschen sich in einer anderen Sprache als Deutsch unterhielten. Dazu gehörten offene körperliche Gewalt und Attacken gegen Wohnhäuser, religiöse Zentren etc. Zurückgeführt wurden die Veränderungen auf Verschiebungen in Mediendiskursen. Angenommen wurde zudem ein Zusammenhang mit Äußerungen einzelner Politiker*innen. Dies habe zu einer „deutliche[n] Senkung der Hemmschwelle für offen formulierten Rassismus“⁷¹⁴ geführt. Das DIMR deutet diesen Prozess, ähnlich wie Mobit, als schleichende Diskursverschiebung. Sie sei vor annähernd zehn Jahren angestoßen worden.⁷¹⁵ Die Amadeu Antonio Stiftung berichtete: Untersuchungen zufolge zeige sich diese Entwicklung derzeit besonders in den sozialen Netzwerken und Medien. Die Mobilisierung von Hass und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit über soziale Netzwerke habe bundesweit eine neue Dimension erreicht. Entsprechende Äußerungen stachelten auch in Thüringen zu Hass und Hetze auf und seien dazu geeignet, den politischen Diskurs dauerhaft zu beschädigen.⁷¹⁶

Mediale Diskurse spielen bei der Verbreitung von vorurteilsgeleiteten Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen eine zentrale Rolle. Eine Untersuchung der FSU Jena kommt zum Schluss: Bestimmte ablehnende Haltungen und ihre Verbreitung sind in

⁷¹³ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 118; Protokoll 6. Sitzung, S. 81, Zuschrift 6/1513, S. 151; Zuschrift 6/1514, S. 2; Protokoll 8. Sitzung, S. 49; Zuschrift 6/1843; Protokoll 6. Sitzung Anhang, S. 28; Protokoll 8. Sitzung, S. 26; Zuschrift 6/1532, S. 2.

⁷¹⁴ Siehe Protokoll 5. Sitzung, S. 93; Protokoll 7. Sitzung, S. 33.

⁷¹⁵ „Es geht darum, dass sich auch im öffentlichen Raum zunehmend rassistische Positionen oder andere menschenverachtende Positionen finden. Sehr deutlich wurde das etwa schon in den Jahren 2009 und 2010, als ein Vorstandmitglied der Deutschen Bundesbank, Thilo Sarrazin, Parteimitglied der SPD, in renommierten Verlagen und Zeitschriften rassistische Thesen vor allem gegen Türken, Araber oder Muslime verbreitete. Der UN-Ausschuss hat auch bezogen auf die Aussagen, die von Herrn Sarrazin getätigt worden sind, 2009 in dem Interview *Lettre Internationale* sehr deutlich klargemacht, dass es sich hier um rassistische Äußerungen handelt. Im Übrigen sind damit auch Aussagen etwa von Führungspersonen einer Partei gemeint, die sich etwa dafür ausspricht, auf Flüchtlinge zu schießen oder rassistische Stimmungsmache gegen deutsche Fußballnationalspieler betreibt oder dazu auffordert, Menschen zu entsorgen oder Opfer der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft verhöhnt. Das ist gemeint, wenn ich sage, dass es Akteure gibt und zunehmend Akteure gibt, die die Grenze des Sagbaren verschieben wollen und das – teilweise ja auch nachzulesen – als Strategie verfolgen“. Siehe Protokoll 5. Sitzung, S. 93; Zuschrift 6/1495, S. 7.

⁷¹⁶ Vgl. Zuschrift 6/1277, S. 1.

Thüringen darauf zurückzuführen, wie bestimmte Inhalte nationaler politischer und medialer Diskurse wahrgenommen und bewertet werden.⁷¹⁷ Demnach sei der mediale Diskurs von negativen Bildern geprägt. Das haben Wissenschaftler*innen ebenso festgestellt wie Betroffene.⁷¹⁸ Gleichzeitig fehle eine Repräsentationspolitik im öffentlichen Raum. Eine solche Politik muss die Erfahrungen von Menschen widerspiegeln, die von Rassismus betroffen sind, oder sich positiv auf Minderheiten und ihre Geschichte in Deutschland beziehen, z.B. bei der Benennung von Straßen und Plätzen.⁷¹⁹

Negative medial transportierte Bilder und gesellschaftliche Argumentationslinien verfestigen sich in der Mitte der Gesellschaft. Anzuhörende berichteten, wie verbreitet rassistische und diskriminierende Einstellungen in der Mitte der Gesellschaft seien. Solche Einstellungen ließen sich auch auf mediale Diskurse und die Darstellung von Minderheiten zurückführen. Dies führe zu einer gesellschaftlich akzeptierten Form des Alltagsrassismus.⁷²⁰ Damit gehe bei den Betroffenen ein Verlust des Sicherheitsgefühls einher sowie ein Vertrauensverlust in die Gesellschaft.⁷²¹

Zu den Folgen von Alltagsrassismus zählen körperliche und seelische Belastungen. Dazu gehört auch: Formen von strukturellem Rassismus und struktureller Diskriminierung

⁷¹⁷ Vgl. Zuschrift 6/1267, S. 4.

⁷¹⁸ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 28; Zuschrift 6/1267, S. 4; Zuschrift 6/1532, S. 1.

⁷¹⁹ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 48; Protokoll 6. Sitzung, S. 123; Zuschrift 6/1532, S. 1.

⁷²⁰ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 26; Zuschrift 6/1352; Protokoll 3. Sitzung, S. 33-34; Zuschrift 6/1267, S. 4; Protokoll 7. Sitzung, S. 34; Zuschrift 6/1352, S. 13-16.

⁷²¹ „Erfahren kann man das nur, wenn man mit ihnen spricht [...]. Die Meldungen in der Zeitung sehen einfach anders aus. Es wird auch in unserer Gesellschaft nicht wahrgenommen. [...] Wenn man die Menschen nicht wirklich ziemlich schnell anspricht und ihnen auch Solidarität zeigt oder da ist im Gespräch, ist es so, dass viele auch sprachlos werden und nicht darüber sprechen wollen, das vergessen wollen.“ Siehe Protokoll 6. Sitzung, S. 120f bzw.: „Diskriminierung und Rassismus begegnen den Betroffenen in allen Lebensbereichen. Folgende Fälle sind uns aus unserer Arbeit bekannt:

- mit Verkehrsbetrieben (Androhung von Beförderungsverweigerung);
- Wohnungsmarkt (Verweigerung von Vermietung, willkürliche Kündigung von Vermietern);
- im Gastgewerbe;
- Arztbesuche (Verweigerung von Terminvergabe aufgrund von Verständigungsproblemen);
- rassistische Beleidigungen im öffentlichen Raum;
- Hasskommentare in sozialen Netzwerken (YouTube, Facebook, Instagram);
- Brandanschläge auf Gebäude, in denen vor allem Roma-Familien wohnen (siehe aktuell Plauen);
- rassistische Äußerungen von Politikern (z.B. Hans-Thomas Tillschneider);
- rassistische Darstellungen in den Medien/Filmen (jüngstes Beispiel: Nellys Abenteuer)“ Vgl. Zuschrift 6/1532.

Der Zentralrat der Muslime weist explizit auf die Erfahrungen, die sich bei seinen Mitarbeitenden in Erfurt und Weimar bündeln: „[D]ie Bereiche, die betroffen sind, braucht man nicht aufzuzählen, weil es alle Bereiche sind, wo eine Diskriminierung oder rassistische Gewalt entsprechend zum Ausdruck kommt. Das ist einmal im Bereich der Dienstleistungen ganz klar, dass insbesondere Geflüchtete, wenn es um Fitnessstudios oder um öffentliche Verkehrsmittel geht, immer wieder die diskriminierenden Kommentare von den Sicherheitsmenschen oder den Fahrern erleben müssen. Das ist ein Bereich, der sozusagen zum Alltagsrassismus gehört.“ Siehe Protokoll 8. Sitzung, S. 7-16.

schlagen sich in anderen Bereichen nieder, etwa im Bildungssystem oder in institutionellen Prozessen.⁷²²

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Das Sekretariat der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates (ECRI) griff die Handlungsmöglichkeiten auf, die Thüringen hat, um gegen Hassrhetorik vorzugehen.⁷²³ Die Sachverständige Frau Dr. Schellenberg verwies auf die Mitverantwortung der Medien für rassistische Diskurse; es sei notwendig, journalistische Arbeitsweisen zu überprüfen.⁷²⁴

Die TLM beschrieb ihre Handlungsmöglichkeiten.⁷²⁵ Laut TLM⁷²⁶ spiele der Umgang mit

⁷²² Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 48; Zuschrift 6/1837, S. 14; Zuschrift 6/1780; Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus, <https://www.bmfsfj.de/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>, S. 9.

⁷²³ Darauf hinzuwirken, dass Politiker*innen und Medien keine Hassrhetorik verwenden oder verbreiten und die Empfehlungen der allgemeinen Politikempfehlung Nr. 15 der ECRI umzusetzen. Nach deren § 6 sollten z.B. der Landtag, die Regierung, die Medien und ihre repräsentativen Verbände Verhaltenskodizes verabschieden, die den Einsatz von Hassrhetorik verbieten und wirksame Sanktionen und Sanktionsmechanismen im Falle von Hassrhetorik vorsehen, (https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/Wecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N15/REC-15_2016-015-ENG.pdf, Kurzversion <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPRiEN/ENG-Rec%2015%20-%20KeyTopics.pdf>). Vgl. Zuschrift 6/1803.

⁷²⁴ „Öffentliche Debatten und Medien – das ist ein Thema auch –, wie werden Journalisten fortgebildet, was für Zeit haben Journalisten, um tatsächlich mit Opferangehörigen zu reden und dann auch die eigenen Schlüsse zu ziehen und nicht nur abzuschreiben.“ Siehe Wortprotokoll, S. 98. „Es ist auch nicht nur – deswegen habe ich auch die Medien noch mal extra betont –, bei den Ermittlungs- und Sicherheitsbehörden der verschiedenen Bundesländer passiert [NSU], sondern im gesamtgesellschaftlichen Diskurs hat sich eigentlich genau das durchgesetzt, was wir als rassistischen Diskurs, als diskursiven und institutionellen Rassismus bezeichnen.“ Siehe Protokoll 3. Sitzung, S. 100-101.

⁷²⁵ „Wir wissen natürlich, dass es bei bestimmten Personengruppen bis heute zum einen stereotype Darstellungen gibt und häufig natürlich auch so eine Art Marginalisierung, es sei denn, es geht um bestimmte Ereignisse, die die Berichterstattung sehr prägen, aber ansonsten haben wir das Problem von Marginalisierung, von tendenziell negativen Berichterstattungen, von tendenziell negativen Darstellungen und auch von Stereotypisierung bis heute, egal ob es um die Darstellung von Frauen geht, um LGBT oder um ethnische Minderheiten. Das ist tatsächlich ein Problem, was wir überall haben. Als Medienaufsicht – und das ist wahrscheinlich der wesentlich Kern – haben wir Rechtsgrundlagen, mit denen wir durchaus auch bei extremen Darstellungen handeln können, auch aufsichtlich gegenüber Angeboten handeln können, immer erst im Nachhinein - klar, wir haben ein Zensurverbot -, aber wir prüfen Inhalte bezogen auf diskriminierende Darstellungen und können jetzt auf der Grundlage von Strafrecht zum Beispiel im Bereich Volksverhetzung tätig werden, aber auch im Bereich Jugendschutz. Im Jugendschutz spielen solche Fragen von diskriminierenden Darstellungen in der Bewertung von Angeboten unter dem Gesichtspunkt, für welche Altersgruppe sind sie möglicherweise in der Entwicklung beeinträchtigend, eine sehr große Rolle, aber – und das muss man deutlich hinzufügen im Bereich der Aufsicht haben wir natürlich immer das Einzelangebot zu bewerten, das heißt, ich kann natürlich nicht sagen, das Gesamtangebot hat zum Beispiel ein Defizit. In der Darstellung von bestimmten Personengruppen und Minderheiten ist immer das Gesamtangebot eigentlich das Problem, weil die Stereotypisierung, die Marginalisierung und die Tendenzen natürlich immer eine Frage des

Rassismus und Diskriminierung innerhalb der TLM keine „beherrschende Rolle“ – anders als der Umgang mit entsprechenden Inhalten in elektronischen Medien. 2017 gab es aus aktuellem Anlass eine Schwerpunktanalyse zu „flüchtlings- und ausländerfeindlichen Angeboten im Netz“, in Kooperation mit anderen Landesmedienanstalten. Es wurden in Thüringen über 100 regionale bzw. lokale Webangebote „mit potentiell rechtsextremen Inhalten“ festgestellt. In einigen Fällen wurden Verdachtsfälle unzulässiger, jugendgefährdender und entwicklungsbeeinträchtigender Inhalte dokumentiert. Strafbare Inhalte wurden an die Staatsanwaltschaften weitergeleitet und KJM-Prüfverfahren eröffnet. Die Analyse von Seiten-Netzwerken sei ein fruchtbarer Ansatz. Zugleich lasse die rechtlich verbrieft Meinungsfreiheit erfahrungsgemäß viele Meinungen zu; zudem seien viele Rechtsverstöße nicht eindeutig einer Person zuzuordnen.

Die TLM sieht eine ihrer zentralen Aufgaben darin, Medienanbieter und Öffentlichkeit zu informieren und zu sensibilisieren. Sie drängte darauf, Themen wie Ethnizität, Migration und gesellschaftliche Minderheiten stärker in der Nachrichtenberichtserstattung darzustellen. Über Menschen mit Migrationshintergrund sollte häufiger und positiver berichtet werden (anstatt häufig negativ). Menschen mit Migrationshintergrund und ethnische Minderheiten dürften nicht schematisch dargestellt werden. Das gehe allerdings nur, wenn einzelne Angebote geprüft würden. Strukturelle Defizite im Programm und „summarische Effekte im Gesamtangebot“ ließen sich kaum ahnden.

Die TLM⁷²⁷ sah vor allem in den einschlägigen Gesetzen Möglichkeiten, gegen rassistische und diskriminierende Medieninhalte vorzugehen – jedoch nur in Rundfunk und Telemedien. Im Internet bestünden vor allem praktische Schwierigkeiten (Beweisbarkeit, Zurechenbarkeit). Allerdings arbeite sie mit den anderen Landesmedienanstalten seit Jahren zusammen – auf den Gebieten Information, Prävention und Aufklärung. Als weitere zentrale Aufgaben sieht sie die „klassische Aufsicht“, regelmäßige Fortbildungen von Medienschaffenden und eine aktive Vermittlung von Medienbildung in allen Generationen

Gesamtangebots sind und nicht der einzelnen Sendung. Insofern beschränkt dieser Bezug auf das einzelne Angebot unsere Möglichkeiten, gegen solche stereotypen Darstellungen vorzugehen und deswegen sind wir umso stärker daran interessiert, mit den Anbietern zusammenzuarbeiten, sie zu informieren, Forschungen zu betreiben, Dialog anzustoßen, zum Beispiel im Bereich ‚Menschen mit Behinderungen.‘ – da haben wir über viele Jahre jetzt ein Monitoring, wo wir die privaten Fernsehsender gebeten haben, uns zu sagen, wie viele ihrer Inhalte denn zum Beispiel untermittelt sind, also wie sie mit diesem Thema umgehen. Da können wir schon sehen, dass das über die Jahre, wenn man immer wieder nachfragt, und sie immer wieder bittet, auch zu zeigen, wie sie mit diesem Thema umgehen, durchaus auch auf dieser Dialogebene sehr positive Effekte haben kann. Aber da muss man sehr nachdrücklich, sehr nachhaltig und sehr langfristig denken und arbeiten.“ Siehe Protokoll 9. Sitzung, S. 19-20.

⁷²⁶ Vgl. Vorlage 6/3738, S. 3.

⁷²⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 15-21.

im Bereich Rassismus und Diskriminierung. Dafür sei sie auf die Sicherung ihrer finanziellen Grundlagen angewiesen. Das TLM gehe gegen diskriminierende Medieninhalte aufgrund der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit und körperlicher Merkmale vor. Das gehe allerdings nur im Bereich einzelner Angebote; nie sei das gesamte Angebot Gegenstand eines Verfahrens. Aus diesem Grund machte sich die TLM für informierende, sensibilisierende und diskursorientierte Maßnahmen stark. Es müsse darum gehen, Einsicht zu schaffen. Dazu gehöre ein breites Angebot an Informationsmaterialien für Lehrkräfte, Eltern und Jugendliche. Das Angebot habe sich bislang allerdings eher dem Rechtsextremismus verschrieben, weniger dem Rassismus.

Daneben sieht die TSK in der Besetzung von Rundfunkräten eine Möglichkeit, auf Vielfalt im öffentlich-rechtlichen Rundfunk hinzuwirken. Es wurde darüber berichtet,⁷²⁸ dass der Thüringer Lesben- und Schwulenverband einen Vorschlag für den ZDF-Fernsehrat unterbreite. Zugleich soll die Zusammensetzung des MDR-Rundfunkrates in ähnlicher Weise reformiert werden, sodass bislang nicht vertretene gesellschaftliche Gruppen darin Platz finden.

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

- aa. Positive Bezüge zur Migrationsgeschichte müssen erhöht werden, etwa durch Umbenennung öffentlicher Straßen und Plätze.⁷²⁹
- bb. Es braucht strukturelle Veränderungen in Bezug auf Bilder in den Medien.⁷³⁰
- cc. Das Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit soll bewertet und beurteilt, genutzt und gemeinsam mit entsprechenden Communitys ausgebaut werden.⁷³¹
- dd. Eingeführt werden soll eine Regelfinanzierung von Kosten für Dolmetscher*innen (in allen Bereichen).⁷³²

⁷²⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung.

⁷²⁹ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92; Protokoll 3. Sitzung, S. 48.

⁷³⁰ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 92.

⁷³¹ Vgl. Zuschrift 6/1508; Protokoll 6. Sitzung, S. 146; Zuschrift 6/1787, S.3; Zuschrift 6/1837 S. 16.

⁷³² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 90.

- ee. Interventionspflicht wahrnehmen: Rassistischen Äußerungen im politischen Raum und öffentlichen Leben ist beständig und entschieden entgegenzutreten. Ebenfalls wichtig ist eine Sanktionierung.⁷³³
- ff. Dringend zu verbessern ist die Sensibilisierung von Journalist*innen in der Aus- und Fortbildung sowie im Umgang mit Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung.⁷³⁴ Der Verhaltenskodex gegen Hassrhetorik muss fortentwickelt werden.⁷³⁵ Die Berufsgruppen und den Medienorganisationen müssen diesen Kodex annehmen.
- gg. Aufsichtsgremien sollen verpflichtet werden, die Anpassung des MDR-Rundfunkrats umzusetzen – nicht vertretene gesellschaftliche Gruppen sollen vertreten werden.⁷³⁶
- hh. Kompetenzen von Schüler*innen, Jugendlichen und Pädagog*innen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung im digitalen Raum stärken⁷³⁷
- ii. Es braucht eine Aufklärung der Öffentlichkeit und Strategien zum Umgang mit Rassismus im Internet. Diese müssen entwickelt und regelmäßig aktualisiert werden.⁷³⁸
- jj. Eine intensivere Medienbildung muss eingeführt werden.⁷³⁹ Ein gutes Beispiel dafür ist die Landeszentrale für politische Bildung NRW. Dort ist die Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus angedockt. Die Stelle hat ein „Integriertes Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus“ entwickelt.⁷⁴⁰ Allerdings muss eine klare Differenzierung zwischen Rassismus und

⁷³³ Vgl. Protokoll 2. Sitzung, S. 41–43; Protokoll 2. Sitzung, S. 102; Protokoll 6. Sitzung, S. 91; Protokoll 8. Sitzung, S. 71; Zuschrift 6/1352, S. 17; Zuschrift 6/1513, S. 2; Zuschrift 6/1803, S. 2, Vgl. <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/ENG-Rec%2015%20-%20KeyTopics.pdf>.

⁷³⁴ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 107; Protokoll 3. Sitzung, S. 98; Zuschrift 6/1803 S. 2.

⁷³⁵ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 98, Zuschrift 6/1803, S. 2.

⁷³⁶ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 21.

⁷³⁷ Vgl. Zuschrift 6/1277, S. 5.

⁷³⁸ Vgl. Zuschrift 6/1837, S. 16.

⁷³⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 35; VL 6/3738, S. 17.

⁷⁴⁰ Vgl. Zuschrift 6/1842; Vgl. Eckpunktepapier: http://www.nrweltoffen.de/aktuelles/nachrichten/Eckpunktepapier/Eckpunkte_eines_integrierten_Handlungskonzepts_gegen_Rechtsextremismus_15-02-02.pdf.

Rechtsextremismus vorgenommen werden – wie in allen anderen bildungspolitischen Maßnahmen auch.

kk. Radio-/TV-Programme in eigener Sprache müssen angeboten und die Medienproduktion solcher Angebote unterstützt werden: Dies betrifft Menschen mit Migrationshintergrund und anerkannte nationale Minderheiten wie die Sint*ezza und Rom*nja.⁷⁴¹

ll. Leicht zugänglich gemacht werden müssen Informationsangebote über die Rechtslage und Hilfsangebote für Betroffene von Hassreden. Dies gilt ebenso für Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit digitaler demokratischer Debattenkultur, Quellenrecherche und Informationspraxis.⁷⁴²

mm. Es braucht eine Einbindung von Selbstorganisationen in Gremien und eine Problemdefinition aus Betroffenen-Perspektive.⁷⁴³

nn. Staatliche Akteur*innen müssen sich gegen Rassismus äußern.⁷⁴⁴

oo. Die Charta der Vielfalt muss bekannter gemacht werden.

⁷⁴¹ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 81.

⁷⁴² Vgl. Zuschrift 6/1277; Protokoll 4. Sitzung, S. 118ff.

⁷⁴³ „Das politisch wirksame Aushandeln von handlungsleitenden Rassismusdiagnosen [...] bedarf der direkten und umfassenden Beteiligung der von Rassismus betroffenen Gruppen. [...]. Dieses Ableugnen, Nivellieren oder Bagatellisieren von rassistischen Realitäten ist eine Form der epistemischen Gewalt, bei der die Relevanz oder gar Existenz des Wissens und der kollektiven Erfahrungen von rassismuserfahrenen Gruppen verneint werden“. Siehe VL 6/2867, S. 7.

⁷⁴⁴ „ICERD enthält für die Vertragsstaaten Verpflichtungen, Rassismus im politischen Raum und im öffentlichen Leben entgegenzutreten. Werden etwa Angehörige von Minderheiten oder nach Deutschland geflohene Menschen öffentlich diffamiert, stehen die staatlichen Akteure in der Verantwortung, solchen Äußerungen entgegenzutreten. Die Reaktionsmöglichkeiten des Staates sind nicht darauf beschränkt, nur dann auf rassistische Äußerungen zu reagieren, wenn diese die Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten haben und strafrechtlich zu verfolgen sind. Es ist vielmehr ebenso wichtig, dass staatliche Akteure in Form der Gegenrede unmittelbar auf rassistische Äußerungen reagieren – auch unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit. [...] Eine solche Interventionspflicht lässt sich nicht nur mit der grund- und menschenrechtlichen Schutzpflicht des Staates gegenüber den diffamierten Gruppen begründen. Es geht dabei auch um die Abwehr von Angriffen auf die demokratische Gesellschaft und die Menschenrechte insgesamt“. Siehe Zuschrift 6/1352.

(4) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

- aa. Die Enquetekommission muss im Bereich Medien mehr von zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Wissenschaftler*innen und Kulturschaffenden hören. So lässt sich verstehen, wie die von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen die Medienberichterstattung und die sozialen Medien erleben. Das schließt Wissenschaftler*innen und Kulturschaffende ein, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind.
- bb. Journalist*innen bzw. Berufsverbände müssen befragt werden, wie die Aus- und Weiterbildung zum Thema Rassismus und Diskriminierung verbessert werden kann.
- cc. Professionelle Journalist*innen-Verbände sollen angehört werden, um einen Überblick zu bekommen, welche Beschwerdesysteme es gibt. Daran anschließend ist zu überlegen, wie diese verbessert werden können. Dazu zählt auch die Frage, welche Konsequenzen systematisch aus Beschwerden gezogen werden (können).

d) Zivilgesellschaft

(1) Problembeschreibung

Das KomRex unterstrich in seiner Zuschrift: Die demokratische Zivilgesellschaft sei durch diskriminierende Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen herausgefordert.⁷⁴⁵ Mobit verwies auf Kontinuitäten in Bezug auf Demokratie- und Menschenfeindlichkeit in der Thüringer Bevölkerung und eine gefestigte extreme rechte Szene.⁷⁴⁶

Das Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft und viele andere Akteur*innen machten die Bedeutung einer *demokratischen* Zivilgesellschaft stark. Verschiedenste

⁷⁴⁵ Siehe Zuschrift 6/1267: „Die anhaltende Verbreitung von Vorurteilen und ablehnenden Einstellungen gegenüber ethnischen und kulturellen Minderheiten in der Thüringer Bevölkerung stellt eine besondere Herausforderung für die politische Kultur und die demokratische Zivilgesellschaft im Freistaat dar. Diese, in der gesellschaftlichen ‚Mitte‘ existenten Einstellungen prägen ein migrations- und integrationsfeindliches Klima in lokal spezifischen Kontexten, in dem sich einerseits Angehörige von ethnischen und kulturellen Minderheiten (bzw. als ‚fremd‘ oder ‚fremdartig‘ wahrgenommene Mitbürger*innen) nicht willkommen fühlen bzw. Abwertung und Diskriminierung befürchten müssen und in dem sich andererseits rechtsextreme Gewalttäter*innen legitimiert fühlen, d.h. zu Vollstrecker*innen eines vermeintlichen ‚Volkswillens‘ stilisieren können.“

⁷⁴⁶ Vgl. Zuschrift 6/1266, S. 1.

Stellungnahmen und Zuschriften gingen auf den Nutzen der Bemühungen ein, verstärkt Präventionsmaßnahmen ins Leben zu rufen, die insbesondere junge Menschen über Neonazismus informieren. Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern sei das bürgerschaftliche Engagement gegen Rassismus wichtig – etwa das Thüringer Landesprogramm „DenkBunt“ mit lokalen Aktionsplänen, das vom TMBJS federführend koordiniert wird, das Programm Akzeptanz und Vielfalt für LSBTIQ* sowie Projekte, Bürger*innenbündnisse und andere Initiativen. Allerdings gebe es Mängel dabei, Organisation von Gruppen sichtbar zu machen, die negativ von Rassismus betroffen sind. Dies muss künftig behoben werden, z.B. bei der Betroffenenengruppe Sint*ezza und Rom*nja.⁷⁴⁷

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Der Oberbürgermeister der Stadt Suhl berichtete über präventive Maßnahmen.⁷⁴⁸ Aufgebaut wurde auf lokaler Ebene ein Netzwerk an Programmen, z.B. „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“, „Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“, „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“. Das Programm „Demokratie leben. Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ werde aktuell gefestigt und lokal vernetzt. Gefördert werde mit den Geldern u.a. der lokale Aktionsplan „Suhl bekennt Farbe“.

Die Thüringer Landeszentrale für politische Bildung gab an⁷⁴⁹: Zahlreiche ihrer Veranstaltungsformate beschäftigten sich mit den Themen Rassismus, Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Diese würden in der Regel sehr gut besucht. Teilnehmer*innen hätten im Rahmen der Veranstaltungen mehrfach über Diskriminierungserfahrungen und Verharmlosung berichtet. Das sei bemerkenswert, denn das Aussprechen von Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum erfordere besonderen Mut. Die tatsächliche Zahl von Diskriminierungen unter den Beteiligten sei darum vermutlich deutlich höher. Die Thüringer Landeszentrale beklagte, es fehle eine starke zivilgesellschaftliche Organisation von Migrant*innen.

⁷⁴⁷ „Im ECRI-Bericht wird hervorgehoben, dass vor allem die Verteidigung und Unterstützung von Sint*ezza und Rom*nja bisher in Deutschland zu wenig Beachtung bekommt sowie die Bekämpfung von Intoleranz gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans-Personen (LSBT). Im Moment gibt es nach Kenntnis der Autorin keine konkreten Projekte im Landesprogramm, welche die Bedarfs von Sint*ezza und Rom*nja gezielt adressieren, obwohl auch sie von rassistischer Diskriminierung in Thüringen betroffen sein können“. Siehe Zuschrift 6/1274, S. 4.

⁷⁴⁸ Vgl. Zuschrift 6/1734.

⁷⁴⁹ Vgl. Vorlage 6/3821.

Eine wichtige Kontextbedingung ist: Die Zahl der Selbstorganisationen von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, ist in Thüringen relativ klein. In den Jahren 2016, 2017 und 2018 gab es Austausch- und Vernetzungsveranstaltungen. Die Ehrenamtskoordination bei der Beauftragten für Migration, Integration und Flüchtlinge verwirklichte diese. Die Austausch- und Vernetzungsveranstaltungen dienten zum Teil der Stärkung und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Strukturen.

Zudem berichteten Betroffene: Es gebe in den ländlich geprägten Regionen Thüringens zu wenige Informations-, Beratungs-, Betreuungs-, und Hilfsangebote.⁷⁵⁰ In Thüringen gibt es keine unabhängige nicht-staatliche Antidiskriminierungsberatungsstelle, die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung zum AGG und zu anderen juristischen Grundlagen bietet.⁷⁵¹ Das ist anders als in vielen anderen Bundesländern. Eine unabhängige nicht-staatliche Antidiskriminierungsberatungsstelle wäre ein wichtiges Korrektiv zu staatlichen Strukturen, die bestimmte Gruppen nicht ausreichend erreichen.⁷⁵² Als Beispiel für eine gute Praxis gilt ein Programm in Hessen. Das Projekt RHAMA unterstützt Muslim*innen, vor allem Frauen und Kinder,⁷⁵³ bei Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen, entwickelt Empowerment-Ansätze und klärt über Rechte auf.

Als Meilenstein ist das „MigraNetz Thüringen“ entstanden. Hier haben sich mehr als ein Dutzend Organisationen dauerhaft vernetzt. Der maßgebliche Teil der Arbeit ist nach wie vor ehrenamtlich. Die nächsten Jahre werden zeigen, wie tragfähig das gemeinsame Dach sein wird. Zu prüfen wird sein, wie es um die Professionalisierung der Arbeit steht sowie um ihre öffentliche Wahrnehmung. Bisher ist vorgesehen, zivilgesellschaftliche Koordinierungsstellen in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft einzurichten bzw. zu unterstützen, und zwar im Rahmen des Landesprogramms „Akzeptanz und Vielfalt“ für LSBTTIQ*-Personen.⁷⁵⁴

⁷⁵⁰ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 61; Vorlage 6/3511, S. 3-4.

⁷⁵¹ Vgl. Zuschrift 6/1840.

⁷⁵² „Als Reaktion auf die Handlungsweisen, die der Staat im Rahmen der Organisation, Teilhabe und Beteiligung durchführt, kann es passieren, dass sein Vorgehen gesellschaftlich nicht akzeptiert wird, sodass zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure korrigierend eingreifen.“ Siehe Zuschrift 6/2924, S. 12.

⁷⁵³ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 33.

⁷⁵⁴ Vgl. Vorlage 6/3734, S. 69-70.

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

aa. Es braucht eine Förderung von Selbstorganisationen, Empowermentstrategien und Sensibilisierung von Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung, inkl. einer Versöhnungskommission mit der Roma-Community.⁷⁵⁵ Dies soll dazu beitragen, Selbstorganisationen finanziell zu stärken, in Gremien einzubinden und Kapazitäten aufzubauen – bspw. in ein Gremium, in dem die Landesregierung in einen institutionalisierten Dialog mit den Selbstorganisationen tritt.⁷⁵⁶

bb. Die demokratische Zivilgesellschaft und Debattenkultur insgesamt muss gestärkt werden, insbesondere der Gleichheitsgrundsatz – beispielsweise durch Förderprogramme, die ausdrücklich das Engagement gegen Rassismus in den Vordergrund stellen.⁷⁵⁷

cc. Es bedarf einer unabhängigen, niedrigschwelligen, zielgruppenspezifisch

⁷⁵⁵ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 123; Zuschrift 6/1352, S. 16; Zuschrift 6/1532, S. 3; Zuschrift 6/1495, S. 3; Protokoll 7. Sitzung, S. 41; Protokoll 6. Sitzung, S. 123-138, VL 6/3511, S. 4, Zuschrift 6/1512, S. 5; Protokoll 8. Sitzung, S. 30; Protokoll 8. Sitzung, S. 75; Protokoll 8. Sitzung, S. 92; Zuschrift 6/1841, S. 3; Zuschrift 6/1787, S. 7.

⁷⁵⁶ Beispielsweise staatliche und nicht-staatliche Antidiskriminierungsstellen, Protokoll 11. Sitzung, S. 13.

⁷⁵⁷ Vgl. Zuschrift 6/1495, S. 3, Zuschrift 6/1532, Protokoll 7. Sitzung, S. 41, Protokoll 6. Sitzung, S. 123, 138; Vorlage 6/3511, S. 4; Zuschrift 6/1512, GFMK 2017, S. 5; Protokoll 8. Sitzung, S. 30, Protokoll 8. Sitzung, S. 75; Protokoll 8. Sitzung, S. 92; Protokoll 11. Sitzung, S. 75-87; Dabei sollten möglichst häufig auch Selbstorganisationen und Einzelpersonen einbezogen werden, damit ihre Perspektive wahrgenommen werden kann. Wenn es wie hier in Thüringen vielleicht auch gar nicht so viele Selbstorganisationen gibt, dann ist es wichtig, solche Selbstorganisationen auch zu fördern, auch mit finanziellen Mitteln. Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 123. Das Deutsche Institut für Menschenrechte empfiehlt in seiner Stellungnahme: zivilgesellschaftliche Initiativen, die sich gegen Rassismus engagieren.

Vgl. Zuschrift 6/1352, S. 16. Die fehlende strukturelle Förderung von Antidiskriminierungsarbeit für Roma sollen nachgegangen werden. Vgl. Zuschrift 6/1532, S. 3.

Die Bundeskoordinierung für die Prävention, dabei geht es darum, dass die guten Erfahrungen, die ja streckenweise gemacht worden sind, meines Erachtens kundgetan werden müssen und vielen anderen nicht nur zur Kenntnis gegeben werden müssen, sondern als Best-Practice-Programme quasi eine Möglichkeit geben sollen, das Rad nicht neu zu erfinden, auch dieselben Fehler oder möglichen schlechten Erfahrungen nicht neu zu machen. Ich denke, da muss einiges verbessert werden, insbesondere was auch die Frage der Finanzierung angeht, damit die Mittel, die ja zum Teil reichhaltig vorhanden sind, auch tatsächlich da ankommen, wo sie hingehören, insbesondere in den zivilgesellschaftlichen Initiativen. Das hat jetzt weniger mit meinem Amt oder den Behörden zu tun. Siehe Protokoll 4. Sitzung, S. 72.

Die ndo empfehlen eine strukturelle Förderpolitik für Migrant*innenorganisationen und neuen deutschen Organisationen. Für eine partizipative Gesellschaftspolitik brauchen die Interessenvertretungen (Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen) finanzielle Ressourcen. Ziel ist es weg von Projektfinanzierungen hin zur Strukturförderung. Im Kern geht es um Mindeststandards zur Absicherung der Infrastruktur. Vgl. Zuschrift 6/1787, S. 7.

Gesellschaftliche Gruppen, die von struktureller Diskriminierung und Rassismus betroffen sind, sollten aktiv in der Prävention von Rassismus eingebunden sein, Empowermentansätze spielen dabei eine wichtige Rolle, in dem sie Menschen, die Benachteiligungen ausgesetzt sind, stärken, in Diskriminierungssituationen handlungsfähig zu werden. Vgl. Zuschrift 6/1841, S. 3.

ausgerichteten Antidiskriminierungsstelle. Diese sollte sich eng an Betroffenenengruppen orientieren und als Prüf- und Beschwerdestelle dienen. Weitere Ziele sind die Beratung von Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung sowie Aufklärung durch Bildungsangebote und Kampagnen gegen Diskriminierung.⁷⁵⁸ Ein unabhängiges, niedrighschwelliges und professionelles Beratungsangebot ist auch in den ländlichen Regionen wichtig. Gefördert werden sollte der Ausbau von Unterstützungsangeboten und die Schaffung von aufsuchender Beratung.⁷⁵⁹ Der Antidiskriminierungsverband hat ein Modell in Thüringen empfohlen, um eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung umzusetzen.⁷⁶⁰ Die umfassenden Empfehlungen gilt es zu berücksichtigen. Dies entspricht auch den Empfehlungen der ECRI für Thüringen.⁷⁶¹

e) Arbeit und Wohnen

(1) Problembeschreibung

Der Sachverständige Herr Aikins wies darauf hin: Menschen, die von Rassismus betroffen sind, bleiben oft von wesentlichen Bereichen der Gesellschaft systematisch ausgeschlossen – und das trotz der staatlichen Verpflichtung, die sozialen Menschenrechte zu achten, vor Übergriffen durch Dritte zu schützen und ihrer Verwirklichung zuzuarbeiten. Angehörige rassifizierter Gruppen seien von Ungleichheit in Bezug auf Zugang zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohnungsmarkt stärker betroffen als nicht rassifizierte Gruppen. Rassismus auf offen rechtsextreme biologistische Positionen zu verkürzen, sei nicht zulässig. Das erschwere es, diese Ausschlüsse zu bekämpfen.⁷⁶²

Eine IDZ-Studie zeigte: Etwa 35% der von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen erlebten Rassismus und Diskriminierung auf dem Wohnungs- und/oder Arbeitsmarkt.⁷⁶³

⁷⁵⁸ Vgl. Protokoll 3. Sitzung, S. 103; Protokoll 4. Sitzung, S. 127; Protokoll 7. Sitzung, S. 91; Protokoll 8. Sitzung, S. 83; Vorlage 6/3511, S. 4; Zuschrift 6/1274, S. 4; Zuschrift 6/1508, S. 6.

⁷⁵⁹ Vgl. Vorlage 6/3511, S. 4; Zuschrift 6/1508.

⁷⁶⁰ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 12-13; Zuschrift 6/1840; Zuschrift 6/1941.

⁷⁶¹ Vgl. Zuschrift 6/1803, S. 2.

⁷⁶² „Dies wird durch eine problematisch verkürzte politische Bildungspolitik der historischen ‚Aufarbeitung‘ des Nationalsozialismus befördert, die deren zentrale koloniale Kontinuitäten ebenso verschweigt wie die darin begründete Anschlussfähigkeit rassistischer NS-Politik auch bei den Alliierten (die bis lange nach dem 2. Weltkrieg selbst rechtlich kodifizierte rassistische Segregationsregime betrieben) begünstigt.“ Siehe Vorlage 6/2867; Zuschrift 6/2863, S. 10.

⁷⁶³ Vgl. Zuschrift 6/1843, S. 25.

Verschiedene Studien gaben zu bedenken: Es könne von einer höheren Wohndichte/Konzentration bei manchen Migrant*innen ausgegangen werden, vor allem aus der Türkei und aus arabischen Ländern sowie Rom*nja. Oft komme ein „Diskriminierungszuschlag“ dazu – im Durchschnitt müssten sie also höhere Mieten zahlen als Menschen, die in Deutschland geboren sind.⁷⁶⁴ Dies sei ein Beispiel dafür, wie Alltagsrassismus die Form struktureller Diskriminierung einnehme.⁷⁶⁵

Die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt lässt sich ähnlich beschreiben, trotz des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels. Es gebe aber deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen: Asiatische Menschen sowie Menschen aus anderen europäischen Ländern hätten bei Bewerbungsverfahren ähnliche Chancen wie Weißdeutsche. Schwarze und muslimische Menschen dagegen müssten wesentlich mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.⁷⁶⁶ Die Sachverständige Frau Güleç schilderte mit Blick auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Jugendliche mit migrantisch klingenden Namen hätten schlechtere Chancen, überhaupt zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.⁷⁶⁷

Die Beauftragte für Migration, Integration und Flüchtlinge forderte, Menschen gezielt in den Blick zu nehmen, die von verschiedenen Formen der Diskriminierung betroffen sind, insbesondere kopftuchtragende Frauen.⁷⁶⁸ Das bestätigte auch „DaMigra“, das bundesweite Netzwerk von Migrantinnen-Organisationen, in ihrer Stellungnahme zu den Arbeitsmarktchancen von geflüchteten Frauen.⁷⁶⁹

⁷⁶⁴ Vgl. etwa Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf?__blob=publicationFile.

⁷⁶⁵ *Zuschrift* 6/1837, S. 14.

⁷⁶⁶ Vgl. aktuell Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung, <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>. Dies bedeutet, dass ein (vermeintliches) Herkunftsland, die Religionszugehörigkeit und der Phänotyp Fragen der Kompetenz, Leistung oder Produktivität überlagern kann.

⁷⁶⁷ „Diese Chancen verbessern sich frappant, wenn in den Bewerbungsportfolios die nicht deutschen Namen und Passfotos ausgelassen werden. Diesen Zusammenhang der rassistischen Diskriminierung belegte zum Beispiel 2014 eine Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen, gefördert durch die Robert Bosch Stiftung.“ Siehe Protokoll 3. Sitzung, S. 32.

⁷⁶⁸ Vgl. *Vorlage* 6/2511.

⁷⁶⁹ „Im Arbeitsleben ist das Diskriminierungsrisiko besonders hoch. Diskriminierung kommt in allen Lebensbereichen vor, besonders häufig aber beim Zugang zu Beschäftigung bzw. am Arbeitsplatz. [...] Solche Diskriminierungserfahrungen erleben Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte alltäglich. Wir müssen immer wieder feststellen, dass qualifizierte Arbeitszeugnisse von Frauen* mit Migrations- und Fluchtgeschichte nicht anerkannt werden. [...] Viele geflüchtete Frauen* haben kaum eine realistische Chance, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Ihre unklare Bleibeperspektive verschlimmert ihre Situation zusätzlich. Zahlreiche Studien belegen aber auch, dass Menschen mit

Das Studierendenwerk empfahl, die Situation von Studierenden zu betrachten, die aus Ländern außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums kommen. Sie sind aufgrund der rechtlichen Situation schlechter gestellt als andere Studierende: Ab einer Zahl von 120 vollen bzw. 240 halben Arbeitstagen ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit und der Ausländerbehörde notwendig, um arbeiten zu dürfen. Dies führt dazu, „dass es internationale Studierende in der Regel schwerer haben oder es ihnen gar ganz verwehrt wird, ihr Studium zusätzlich mit eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren, da Studierende ohne diese Einschränkungen für Arbeitgeber attraktiver sind.“⁷⁷⁰

Die oben erwähnten Studien und Erfahrungen aus der Praxis belegen darüber hinaus: Der Zugang zum Wohnungsmarkt ist insbesondere für Schwarze, Sint*ezza und Rom*nja und Geflüchtete verstellt bzw. unmöglich, bedingt durch diskriminierende Praxen.⁷⁷¹ Das Roma Antidiscrimination Network Göttingen verwies auf die Verschiedenartigkeit innerhalb der vermeintlich selben Bevölkerungsgruppe.⁷⁷²

Der Flüchtlingsrat Thüringen hob hervor: Bisherige Standards, wie in der Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung festgelegt, reichten absolut nicht aus. Die Unterbringung sei Sache des Landkreises und der Kommune. In denen gebe es sehr unterschiedliche Ausgestaltungen.⁷⁷³ Zugleich gaben verschiedene Anzuhörende zu Bedenken: Auch eine Unterbringung von Asylsuchenden und Geduldeten

Migrationsgeschichte, die in der Bundesrepublik geboren und aufgewachsen sind, auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden.“ Siehe Zuschrift 6/1513, S. 2.

⁷⁷⁰ Siehe Zuschrift 6/1509, S. 2.

⁷⁷¹ Vgl. Vorlage 6/2867, S. 6; Vorlage 6/2850, S. 2-3; Protokoll 7. Sitzung, S. 89, 96-87.

⁷⁷² „Die deutschen Sinti und Roma haben hier das Problem des segregierten Wohnens, das ist eine Spätfolge der Wohnungspolitik nach 1945. Dort wurden die Überlebenden aus den KZs oftmals in bestimmte Auffanglager gebracht, die sich vor den Städten befanden. Dort gab es damals noch kein fließendes Wasser, keine Elektrizität usw. Heute ist es ein bisschen besser, immer noch marode. Viele deutsche Sinti und Roma wohnen tatsächlich immer noch in solchen Wohnanlagen – auch aufgrund der Tatsache, dass der Wohnungsmarkt rassistisch ist und es nicht einfach ist umzuziehen. [...] Auch wenn man nicht sichtbar ist, kann eine Adresse in der Bewerbung um eine Wohnung oder einen Job schon ein Marker sein, dass man weiß: Okay, das sind Sinti.

Zugewanderte Roma und Romnja aus EU-Staaten erleben oftmals segregiertes Wohnen. Das bedeutet, dass vielleicht nur ein Haus in der Nachbarschaft Roma und Romnja aus EU-Staaten annimmt. Mietwucher: Es gibt Fälle von Mietwucher, in denen Menschen sich genau diese desolate Lage zunutze machen und 100 Euro für eine Matratze in einer Ein-Zimmer-Wohnung mit zehn Personen nehmen. Wir haben das Problem von Wohnungslosigkeit, also überhaupt erst gar keine Wohnung zu finden oder eine Matratze, es gibt dann gar nichts, und viele bürokratische Hürden. [...] Weil ich keine Anmeldeadresse habe, bekomme ich keinen Job. Weil ich keinen Job habe, bekomme ich keine Wohnung. Weil ich keine Anmeldeadresse habe, kann ich noch nicht mal Hartz-IV beantragen [...].

Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus Drittstaaten: [...] Da gibt es auch segregierte Unterbringung, Wohnen in Containern, auf engem Raum, außerhalb der Städte, schlechte Lebensbedingungen. Da gab es auch vom RomnoKher eine Studie, die damals nachgewiesen hat, dass Kinderrechte in solchen Unterbringungen massiv verletzt werden“. Siehe Protokoll 8. Sitzung, S. 72f.

⁷⁷³ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 92.

in Gemeinschaftsunterkünften mit höheren Standards sei keine Lösung, die menschenrechtskonform ist.⁷⁷⁴

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Das Recht auf Arbeit ist Teil der verbindlich geregelten sozialen Menschenrechte, festgeschrieben im internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) und im internationalen Recht. Dazu gehören auch das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (Ernährung, Bekleidung, Wohnung) oder das Recht auf ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit. Anspruch und Wirklichkeit klaffen noch weiter auseinander als bei den individuellen Menschenrechten. Deren Verletzung ist gerichtlich anfechtbar.

Das Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ zielt darauf, dem gesellschaftlichen Ausschluss von Langzeitarbeitslosen entgegenzuwirken.⁷⁷⁵ Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ist als Querschnittsziel im Europäischen Sozialfonds (ESF) festgeschrieben; in den Förderrichtlinien des Fonds wird verlangt, „jeglicher Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung entgegenzuwirken.“⁷⁷⁶ Das TMASGFF setzt diese Vorgaben für potenziell benachteiligte Gruppen (Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund) um, und zwar über die GFAW (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH)⁷⁷⁷.

Die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes verfolgt das Ziel, Diskriminierung bei der Entlohnung abzubauen. Das TMASGFF hat festgestellt, dass das Gesetz nicht stark genug ist. Die eingebrachten Vorschläge zur Stärkung fanden im Bundesrat keine Mehrheit.⁷⁷⁸

⁷⁷⁴ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 86; Protokoll 8. Sitzung, S. 55.

⁷⁷⁵ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 71.

⁷⁷⁶ Siehe Gemeinsame Verordnung für ESI- Fonds, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0320:0469:DE:PDF>, Absatz 13, S. 321-322.

⁷⁷⁷ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72.

⁷⁷⁸ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 73.

Das TMASGFF fördert die Projektstelle „Faire Mobilität“. Das Projekt richtet sich vor allem an Arbeitnehmer*innen aus dem EU-Ausland. Ziel ist es, eine Ausbeutung durch Erwerbsarbeit zu verhindern.⁷⁷⁹

In den Zielvereinbarungen der Jobcenter mit dem TMASGFF und den zugelassenen kommunalen Trägern werde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, benachteiligte Zielgruppen zu fördern. Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung seien dem Ministerium nicht bekannt.⁷⁸⁰

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

- aa. Verwirklicht werden muss ein Normenscreening für Thüringer Gesetze zu sozialen Menschenrechten – analog zur UN-Behindertenrechtskonvention.⁷⁸¹
- bb. Der soziale Wohnungsbau muss gefördert werden.⁷⁸²
- cc. Geflüchtete müssen regional verteilt werden, und zwar nach regionalen Ressourcen wie Arbeit, Perspektiven und Wohnraum, anstatt nach starren Quoten.⁷⁸³
- dd. Der Gewaltschutz für Frauen in Gemeinschaftsunterkünften muss verbessert werden.⁷⁸⁴
- ee. Die Zustände in Gemeinschaftsunterkünften müssen allgemein verbessert werden. Die Einhaltung von Mindeststandards ist zu gewährleisten.
- ff. Projekte für Arbeitslose müssen durch das Land (früher LOKAST) fortgeführt werden.⁷⁸⁵
- gg. Es müssen ausreichende Wohnheimplätze für internationale Studierende geschaffen werden.⁷⁸⁶ Dabei muss auf eine soziale Durchmischung in den

⁷⁷⁹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 73.

⁷⁸⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 72.

⁷⁸¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 74; Zuschrift 6/1837.

⁷⁸² Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 88-112; Protokoll 7. Sitzung, S. 107.

⁷⁸³ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 103.

⁷⁸⁴ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 88.

⁷⁸⁵ Vgl. Protokoll 7. Sitzung, S. 76.

⁷⁸⁶ Vgl. Zuschrift 6/1509, S. 2.

Wohnheimen geachtet werden, um zu vermeiden, dass internationale Studierende und nationale Studierende voneinander getrennt sind.

hh. Auf dem Wohnungsmarkt müssen passgenaue Maßnahmen gegen Diskriminierung entwickelt werden.⁷⁸⁷

(4) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Es bietet sich in diesem Bereich an, weitere Sachverständige anzuhören und Maßnahmen zu entwickeln. Diese Maßnahmen sollten auf eine nicht-isolierende und selbstbestimmte Lebensführung für alle hinwirken, in der gesellschaftliche Teilhabe möglich ist.

f) Gesundheit

(1) Problembeschreibung

Ein Großteil der empirischen Forschung zur Beziehung zwischen Diskriminierung und körperlicher Gesundheit stammt aus den USA. Die meisten Studien beziehen sich auf ethnische Diskriminierung der afroamerikanischen Bevölkerung.⁷⁸⁸ Epidemiologische Studien zur Gesundheit stellen zumeist ein deutlich schlechteres Gesundheitsniveau fest im Vergleich zur weißen Referenzgruppe. Dabei können die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung unterschiedliche Krankheiten bedingen.⁷⁸⁹ In manchen Fällen sind die körperlichen Reaktionen erst nach längerer Zeit spürbar. In anderen Fällen benötigen die körperlichen Reaktionen eine gewisse Zeit, um ein Krankheitsbild auszubilden (z.B. Herzerkrankungen, Übergewicht, Diabetes). Bei anderen sind sofort Reaktionen messbar (z.B. Bluthochdruck). Beim überwiegenden Teil der Untersuchungen ist der Zusammenhang zwischen selbstberichteter ethnischer Diskriminierung und den

⁷⁸⁷ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 92.

⁷⁸⁸ Z.B. Krieger, N. (2000). Discrimination and health. In L. Berkman & I. Kawachi (Eds.), Social Epidemiology (pp. 36-75). Oxford: University Press; Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. International Journal of Epidemiology, 35, 888-901.; Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial / Ethnic discrimination and health: Findings from community studies. American Journal of Public Health, 93 (2), 200-208.

⁷⁸⁹ Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. International Journal of Epidemiology, 35, 888-901.

Gesundheitsproblemen vielschichtig, z.B. weil nicht-lineare Einflussprozesse vorliegen oder nur bestimmte Teilgruppen besonders betroffen sind. Letztlich deutet die Mehrzahl der Befunde darauf hin: Diskriminierungserfahrungen gehen mit einem dauerhaft erhöhten Gesundheitsrisiko einher, z.B. für Erkrankungen des Herzes und der Gefäße. Sie können somit zu einem erhöhten Sterberisiko führen.

Bei den Untersuchungen zur seelischen Gesundheit stehen erlebter Stress und depressive Erkrankungen sowie Ängste im Mittelpunkt.⁷⁹⁰ Der überwiegende Anteil von wissenschaftlichen Studien findet deutliche Zusammenhänge zwischen dem Diskriminierungserleben und dem Erleben von Stress.⁷⁹¹ Ethnische Diskriminierung kann sich als Stressfaktor unterschiedlich auf die Gesundheit auswirken. Wiederholt erfahrene Diskriminierungen erfordern ständige Bewältigungsanstrengungen und beanspruchen massiv eigene Bewältigungsressourcen. Ethnische Diskriminierung kann als chronischer Stressfaktor wirken, wenn sie häufig vorkommt, etwa durch soziale Zurückweisung und Ausschluss aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Langfristig erlebte ethnische Diskriminierung kann die Wahrnehmung von Menschen verändern – und zwar so, dass neue Situationen und Interaktionen konfliktbehafteter und potenziell bedrohlicher eingestuft werden. Das Stresserleben kann so das Risiko erhöhen, gesundheitlich beeinträchtigt zu werden.

Ebenfalls vielfach bestätigt wurden starke psychische Beschwerden und Erkrankungen als Folge von Diskriminierung.⁷⁹² Untersuchungen beschäftigen sich insbesondere mit klinischen Diagnosen wie Depressionen, Angststörungen, Zwängen, Psychosen und anderen psychischen Störungen. Weitere Studien berücksichtigten subjektive Bewertungen der eigenen psychischen Gesundheit, z.B. persönliches Wohlbefinden („well-being“) und Glück („happiness“) sowie die Lebenszufriedenheit, das Selbstwertgefühl oder Gefühle von Ärger und Wut. Insgesamt hängen in den Untersuchungen höhere Werte von selbst berichteter Diskriminierung zusammen mit den Werten einer schlechteren seelischen Gesundheit. Epidemiologische Studien ermittelten übereinstimmend eine Verbindung z.B. zwischen ethnisch motivierter Diskriminierung und

⁷⁹⁰ Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888-901.

⁷⁹¹ Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888-90; Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial / Ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93 (2), 200-208.

⁷⁹² Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888-90; Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial / Ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93 (2), 200-208.

festgestellten psychischen Krankheiten, mentalen Gesundheitsbeschwerden sowie Beschwerden und Symptomen von Angst, Depression und Feindseligkeit. Die eindeutigen Daten unterstützen die angenommene Beziehung zwischen wahrgenommener Diskriminierung und negativem Affekt, einschließlich Gefühlen von Ärger und Traurigkeit.

In der Beziehung zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Gesundheitsmerkmalen werden Messungen der psychischen Gesundheit häufig als vermittelnde Mechanismen für einen körperlichen Krankheitsprozess betrachtet. So liefert die Stressforschung Hinweise darauf: Stressfaktoren können eine körperliche Erkrankung über negative emotionale Zustände beeinflussen, z.B. Ängste oder Depressionen. Diese können dann direkt auf biologische Prozesse oder Verhaltensmuster wirken, die sich wiederum auf das körperliche Krankheitsrisiko auswirken.⁷⁹³ Daneben kann wahrgenommene Diskriminierung negative Effekte anderer Stressfaktoren verstärken. Berichtete ethnische Diskriminierung und Sorgen sowie Ärger über interethnische Interaktionen sind prädiktiv für verschiedene negative Indikatoren von psychischer Gesundheit, etwa bei afroamerikanischen Jugendlichen. Hierzu gehören eine erhöhte depressive Symptomatik, ein geringes Selbstwertgefühl, Stress, Ängste, Gefühle von Hoffnungslosigkeit und niedrigere Lebenszufriedenheit. Auch jugendliches Risikoverhalten, Kriminalität und weniger positive schulische Leistungen korrespondieren mit empfundener Diskriminierung.

Erlebte Vorurteile und wahrgenommene Diskriminierung können psychischen Stress indirekt hervorbringen. Erfahrungen sozialer Ungleichheit werden durch einen ethnischen Minderheitenstatus begünstigt. Erfahrungen wie diese spielen eine große Rolle für das Risiko psychischer Erkrankungen. Die Zusammenhänge lassen sich nicht ausschließlich auf die erlebten Diskriminierungserfahrungen zurückführen. Doch sie verweisen auf indirekte Effekte der Ethnizität und sozialen Benachteiligung. Ein weiteres Phänomen wird als internalisierte Diskriminierung bei stigmatisierten ethnischen Minderheiten bezeichnet.⁷⁹⁴ Danach kann dauerhafte Abwertung und Diskriminierung von anderen dazu führen, dass negative Botschaften über die eigenen Fähigkeiten und Werte akzeptiert werden. Dies äußert sich dann in Selbstabwertungen, eigenen Verunglimpfungen sowie in

⁷⁹³ Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial / Ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93 (2), 200-208.

⁷⁹⁴ Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129, 674-697.

der Ablehnung der eigenen Kultur. Verinnerlichte Diskriminierung geht einher mit Resignation, Gefühlen von Hilfs- und Hoffnungslosigkeit und einem riskanten Gesundheitsverhalten. Insgesamt ist das psychologische Funktionsniveau verringert – dies äußert sich langfristig in einem geringeren Selbstwertgefühl, schlechteren Beziehungen zu anderen Personen der eigenen Gruppe, höheren Ausprägungen von Depressivität, Aggression, Alkoholkonsum und kriminellen Verhalten.

Migration kann im stresstheoretischen Kontext als kritisches Lebensereignis verstanden werden. Es kann die erworbenen Anpassungsfähigkeiten, Bewältigungs- und Problemlösestrategien überlasten. Beeinträchtigungen der seelischen und körperlichen Gesundheit sind daher auch Gegenstand der Migrationsforschung. Viele Migrant*innen erleben mittelbare und unmittelbare Diskriminierung. Sie wirkt sich direkt und indirekt auf die psychische Gesundheit aus. Zu den psychischen Erkrankungen, die häufig in Verbindung mit Migration auftreten, gehören Depressionen, posttraumatische Belastungsstörungen und psychosomatische Beschwerden. Migration ist jedoch ein tiefgreifender Prozess und besonders im Zusammenhang mit Diskriminierung noch vielschichtiger. Er unterliegt vielen Einflussfaktoren und kann individuell unterschiedlich erlebt werden. Die Gruppe der Migrant*innen ist eine sehr uneinheitliche Gruppe. Sie unterscheidet sich u.a. in ihren Einwanderungsmotiven, Ressourcen und Erwartungen erheblich voneinander. Dies erschwert allgemeine Aussagen über die gesundheitlichen Folgen von Migration. Erforderlich ist es daher, verschiedene Migrant*innengruppen einzeln zu erforschen und Diskriminierungserfahrungen differenziert zu betrachten. Zudem sollten Migrationserfahrungen nicht verallgemeinernd mit psychischen Belastungen gleichgesetzt werden.

Bedacht werden müssen auch indirekte Folgen der Diskriminierung. Als Beispiel zu nennen sind die oft schwierigen Arbeitsbedingungen von Migrant*innen. Diese sind häufig körperlich belastend und weniger qualifiziert. Dadurch können Unfälle, Verletzungen oder Armut begünstigt werden. Gleiches gilt für Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu qualifizierten Stellen. Geringer Arbeitsstatus, Arbeitsstress, Unterbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit stehen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit und Wohlbefinden. Eine attraktive Berufstätigkeit ist dagegen verbunden mit Aktivität, Kaufkraft, strukturiert die Zeit, schafft wichtige soziale Kontakte und hilft Einwander*innen, ein angemessenes Selbstwertgefühl und eine positive Identität zu entwickeln.

Benachteiligungen von Migrant*innen sind oft mit dem sozialen und finanziellen Status verknüpft. Damit geht eine geringe Schulbildung einher. Bei einer Lebenssituation, die wirtschaftlich schwierig ist, sind die Gesundheitsrisiken erhöht. Der Zugang zur medizinischen Versorgung ist erschwert,⁷⁹⁵ z.B. indem Ärzt*innen absichtlich medizinische Informationen oder Leistungen unterlassen.

Weitgehend übereinstimmend wird festgestellt: Diskriminierungserfahrungen können die Gesundheit von Menschen auf unterschiedliche Art und Weise beeinträchtigen. Die Einflüsse wirken sich vermutlich auf die seelische Gesundheit stärker aus als auf die körperliche Gesundheit. Dies mag daran liegen, dass Diskriminierung nur einen verzögerten Effekt auf die körperliche Gesundheit haben könnte, der über Stresserleben und negative psychische Reaktionen vermittelt wird.⁷⁹⁶ Es ist jedenfalls davon auszugehen: Das Verhältnis von Diskriminierung und Gesundheit wird von zahlreichen zusätzlichen Faktoren beeinflusst. Das Ausmaß der direkten Auswirkungen hängt zum einen von der Häufigkeit, Dauer und Art der Belastungen ab (z.B. akut vs. chronisch); zum anderen von zahlreichen anderen individuellen und sozialen Faktoren, etwa den individuellen Bewältigungsstrategien und -ressourcen. Bestimmte Faktoren vermindern negative Effekte von selbst berichteter Diskriminierung auf depressive Symptome, psychologischen Stress und den subjektiven Gesundheitszustand. Dazu zählen eine starke ethnische Identität, die Teilnahme an traditionellen Aktivitäten, Spiritualität, religiöser Rückhalt, soziale Unterstützung und bestimmte Persönlichkeitseigenschaften, z.B. Widerstandsfähigkeit. Stressreiche Ereignisse und Substanzmissbrauch gelten als Faktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit, die Lebenszufriedenheit und Ängste sowie Depression auswirken. Auch soziodemografische Faktoren, also z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft, Wohnort und Wohnsituation, kommen als zusätzliche Einflussfaktoren in Betracht. Wichtig sind familiäre und demografische Daten bei der Untersuchung von Diskriminierungsphänomenen bei Heranwachsenden. So lässt sich ein differenzierteres Bild von potenziell bedrohten Personengruppen gewinnen. Dies kann der künftigen Erforschung seelischer und körperlicher Beeinträchtigungen auf diesem Gebiet dienen, aber auch Hinweise für die Prävention und Intervention liefern.

⁷⁹⁵ Kirkcaldy, B. D., Wittig, U., Furnham, A., Merbach, M. & Siefen, R. G. (2006). Migration und Gesundheit. Psychosoziale Determinanten. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 49 (9), 873-883.

⁷⁹⁶ Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. International Journal of Epidemiology, 35, 888-90.

Auch die Bewältigung und der Umgang mit dem Erlebten hat Einfluss auf die psychische und körperliche Gesundheit. Das beginnt damit, wie Ereignisse bewertet werden und wie die eigenen Bewältigungsressourcen eingeschätzt werden. Die Bewältigungsversuche der Betroffenen können völlig unterschiedlich ausfallen. Manche Personen suchen aktiv nach sozialer Unterstützung. Einige davon suchen sogar die konfrontative Begegnung mit Diskriminierungstäter*innen, um ihre Situation damit zu verbessern. Andere Betroffene versuchen, das Erlebte innerlich und emotionsbezogen zu bewältigen.

Welche Bewältigungsreaktionen oder Bewältigungsstrategien bei den verschiedenen Formen von Diskriminierung besonders erfolgreich sind, hängt von vielen Faktoren ab. Ausschlaggebend sind konkrete Situationsmerkmale und der kulturelle Kontext. So wird etwa davon ausgegangen: In individualistischen (amerikanischen, europäischen) Kulturen sind eher aktive Bewältigungsstrategien erfolgreich. In kollektivistischen Kulturen (wie z.B. Japan) sind eher passive Bewältigungsstrategien aussichtsreicher. Insgesamt wird den Bewältigungsreaktionen eine entscheidende Bedeutung innerhalb der Beziehung zwischen Diskriminierung und Gesundheit beigemessen. Aktive Reaktionen auf Diskriminierung können die Folgen von selbst berichteter Diskriminierung auf depressive Symptome mindern, etwa das Einholen sozialer Unterstützung. Eine gute soziale Unterstützung und Gefühle von Kontrolle über eine Situation können die Bewältigungskapazität von Individuen stärken.⁷⁹⁷

Bei den Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die körperliche und psychische Gesundheit sind also vielfältige Bedingungsfaktoren zu beachten. Außerdem sind bei den zitierten Ergebnissen immer forschungsmethodische Aspekte zu berücksichtigen (Messung von Diskriminierung, Selbstauskünfte, Langzeitanalysen, vorwiegend afroamerikanische Untersuchungsgruppen u.a.). Auch wenn es schwierig ist, die Ergebnisse zu verallgemeinern, lässt sich feststellen: Soziale Diskriminierung kann beträchtliche individuelle Krankheitsfolgen und Beeinträchtigungen der Gesundheit der betroffenen Personen und Gruppen nach sich ziehen. Ebenso weist soziale Diskriminierung schwerwiegende gesellschaftliche Implikationen auf. Die hier berichteten physischen und psychischen Gesundheitsprobleme gehören vornehmlich in den Bereich der chronischen Erkrankungen und Belastungen. Deren Behandlung ist oft langwierig und kostenintensiv. Weniger Diskriminierung in der Gesellschaft könnte sich also spürbar auf

⁷⁹⁷ Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial / Ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93 (2), 200-208.

die Gesundheitskosten auswirken – und daher auch im eigenen Interesse der nicht diskriminierten Mehrheit liegen (jenseits rechtlicher und ethischer Überlegungen).

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Insgesamt ist die Befundlage zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen von diskriminierten Personengruppen in Thüringen sehr dürftig. Es ist jedoch davon auszugehen: Die internationalen Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und gesundheitlichen Belastungen stellen sich vergleichbar dar. Da sich auch in Thüringen deutliche Hinweise auf Diskriminierungsphänomene finden,⁷⁹⁸ ist von gesundheitlichen Folgen für die von Diskriminierung betroffenen Personen auszugehen.

Im Rahmen der Beratungen und Anhörungen innerhalb der Enquetekommission wurde das Thema Gesundheit nur gestreift. In einer Stellungnahme von Refugio Thüringen e.V. wurde auf die gesundheitlichen Folgen von Alltagsdiskriminierung bei Migrant*innen hingewiesen.

„Psychologisch betrachtet ist dieses Verhalten [diskriminierendes Verhalten] seitens der Institutionen und/oder Begleitender fatal: Weil Alltagsrassismus, der in seiner Kumulation, wie ihm bspw. People of color tatsächlich ausgesetzt sind, wie eine Anreihung von Mikrotraumata wirkt, hat er eine immense Auswirkung auf das Befinden und Verhalten der Betroffenen. Ein Teil reagiert mit depressiv-ängstlichem Rückzug, andere reagieren zunehmend aggressiv.“

Zurzeit findet eine große Flüchtlingsbefragung der FSU Jena am Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (KomRex) in Thüringen statt (Thüringen Monitor Integration). In der Untersuchung werden u.a. Diskriminierungserfahrungen und gesundheitsbezogene Parameter erfasst. Die Ergebnisse liegen voraussichtlich am Ende des Jahres vor. Sie könnten dann detaillierte Informationen für diese Personengruppe im Kontext von Diskriminierung und Gesundheit liefern.

⁷⁹⁸ Vgl. etwa Einstellungsuntersuchungen im Rahmen der Thüringen Monitore.

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Zum Themenfeld Gesundheit wurden nur einzelne Aspekte in der Enquetekommission berichtet, etwa im Rahmen der Stellungnahme des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie⁷⁹⁹ zur Aus- und Weiterbildung von Ärzt*innen im Hinblick auf Interkulturalität, Diversität und Antirassismus.

(4) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Aus den internationalen Forschungen lassen sich zahlreiche Schlussfolgerungen für Maßnahmen gegen Diskriminierung ableiten – und damit zur Verringerung von Gesundheitsrisiken. Zuvorderst sollten Betroffene auf Handlungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche nach erlebten Diskriminierungen hingewiesen werden (z.B. im Rahmen von Antidiskriminierungsstellen). Darüber hinaus gibt es vielfältige Möglichkeiten, die Folgen von Diskriminierungserfahrungen zu bewältigen (Beratungsangebote und therapeutische Maßnahmen). Diese können u.a. zur Selbstwertsteigerung und zum Selbstbewusstsein diskriminierter Personen beitragen. Für die weitere Kommissionsarbeit wäre in diesem Zusammenhang zu fragen, inwieweit a) strukturelle Benachteiligungen oder persönliche Diskriminierungen im Gesundheitswesen bestehen bzw. b) welche Bedarfe an Gesundheitsleistungen für bestimmte Gruppen (z.B. Asylsuchende) in Thüringen bestehen. Des Weiteren wäre c) zu klären, welche strukturellen Maßnahmen im Gesundheitssystem nötig sind (z.B. Ausbildung von Gesundheits- und Pflegepersonal, Schaffung von Ombudsstellen und Patientenbeauftragten bei Krankenkasse und anderen Einrichtungen), um Zugangsbarrieren/Benachteiligungen zu verhindern und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

⁷⁹⁹ Protokoll 9. Sitzung, S. 71f.

g) Alter

(1) Problembeschreibung

Der Bereich der Altersdiskriminierung gehört zu den neueren Feldern der Diskriminierungsforschung. Das hat vermutlich (und zumindest in Deutschland) mit der Altersstruktur der Bevölkerung zu tun. Gleichwohl liegen bereits zahlreiche empirische Befunde vor. Diskriminierungserfahrungen älterer Menschen wurden darin nachgewiesen.⁸⁰⁰ Vorzufinden sind sie im Arbeitsleben (Bevorzugung jüngerer Menschen bei der Personalauswahl), im Gesundheitswesen (eingeschränkte Leistung für ältere Personen), in der Pflege (Nichteinhaltung von Pflegestandards) sowie in weiteren Bereichen des öffentlichen Lebens (Rechtswesen, Wohnen, Technik, neue Medien). Die Folgen für ältere Menschen sind vielfältig. Sie reichen von Selbstwertproblemen bis hin zum Rückzug aus gemeinschaftlichen Aktivitäten und gesellschaftlicher Teilhabe. Als besonderes Problem wird die Situation in der ambulanten und stationären Pflege beschrieben.

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Zur Altersdiskriminierung liegen für Thüringen bislang keine systematischen empirischen Daten vor. Im Rahmen der Enquetekommission hat vor allem der Landesseniorenrat auf die besondere Situation älterer Menschen hingewiesen. In den Stellungnahmen wurden vor allem das Thema Patientensicherheit und Sicherheit in der stationären Pflege angesprochen, aber auch die drohende Ausweitung von Altersarmut.⁸⁰¹

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

In der Stellungnahme des Landesseniorenrates hieß es: Notwendig sei die Aus- und Weiterbildung von Pflegepersonal im Hinblick auf Gewaltphänomene sowie auf strukturelle Veränderungen (z.B. Ökonomisierungsdruck in der Pflege, Einsatz von

⁸⁰⁰ Rothermund, K. & Mayer, A.-K. (2009). Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze. Stuttgart: Kohlhammer.

⁸⁰¹ *Zuschrift* 6/1494, S. 7.

Landespatientenbeauftragten). Insofern empfiehlt sich für die weiteren Beratungen eine umfassendere Klärung von Altersdiskriminierung und möglichen Gegenstrategien.

(4) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Besonders bedeutsam im Bereich der Altersdiskriminierung sind Aufklärung und Wissensvermittlung über Rechte und Beratungsmöglichkeiten. Daneben kann im Rahmen von Beratungsangeboten an Altersstereotypen und Vorstellungen über Alter gearbeitet werden. Wichtig auf gesellschaftlicher Ebene sind Gestaltungen von Umwelten sowie rechtliche Regelungen zum Abbau von Altersdiskriminierung. Nicht systematisch erhoben wurde bisher: Inwieweit konnten diese Maßnahmen in Thüringen bislang umgesetzt werden? Und: Welche Probleme der Altersdiskriminierung liegen jenseits der Pflege vor? Eine systematische Erfassung wäre sinnvoll.

h) Behinderung

(1) Problembeschreibung

Zur Diskriminierung behinderter Menschen liegen international zahlreiche Untersuchungen vor. Das Thema gehört zu den am besten untersuchten und klassischen Feldern der Diskriminierungsforschung. Mittlerweile liegen international relativ umfangreiche rechtliche Antidiskriminierungsrichtlinien vor. Es gibt vielfältige Initiativen und rechtliche Regelungen. Besonders erwähnenswert ist die 2006 verabschiedete und 2008 in Kraft getretene UN-Konvention zum *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung*. Diese hat die bis dahin bestehenden Menschenrechtsabkommen in diesem Bereich abgelöst und konkretisiert. Derartige Konventionen könnten Vorbild für andere diskriminierte Personengruppen sein (z.B. im Bereich sexuelle Orientierung). Auch in Deutschland gibt es zahlreiche Gesetze und Vorschriften (z.B. Baumaßnahmen zur Barrierefreiheit). Doch die Situation behinderter Menschen ist nicht frei von Diskriminierung – trotz dieser vergleichsweise günstigen Ausgangslage. So bestehen beträchtliche Unterschiede hinsichtlich unterschiedlicher Behinderungsgruppen. Untersuchungen belegen nach wie vor erhebliche Abneigungen, insbesondere bei schwerstbehinderten Menschen, behinderten Menschen, bei denen die Behinderung besonders sichtbar ist, aber auch bei Menschen mit schweren psychischen Behinderungen (Schizophrenie, Autismus). Sie lassen auf alltägliche soziale Ausschluss- und Diskriminierungserfahrungen schließen.⁸⁰² Hinzu kommen neue Behinderungsgruppen im Bereich der chronischen Erkrankungen, etwa bei Aids-Patient*innen.

(2) Sachstand/Praxisbeispiele

Im Rahmen der Enquetekommission wurde die Frage der Diskriminierung behinderter Menschen bislang vernachlässigt. Die genannten Befunde sprechen dafür, dass die Situation nicht befriedigend ist. Es sollte geprüft werden, ob weitere Anstrengungen zum barrierefreien Zugang zu öffentlichen Gebäuden nötig sind. Darüber hinaus wären Behindertenorganisationen zur Situation mit Beratungs- und Hilfsangeboten zu befragen.

⁸⁰² Eurobarometer, 2008.

(3) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Keine (vgl. aber Ausführungen zur Gesundheit)

(4) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Es wäre zu klären, ob gezielte Informationen zu Benachteiligungen/Diskriminierung behinderter/chronisch kranker Menschen einzuholen sind.

III. Weiteres Vorgehen der Enquetekommission

Die Kommissionsmitglieder haben verabredet, weitere Themenbereiche mithilfe von Anhörungen in die inhaltliche Arbeit der Enquetekommission einfließen zu lassen. Zudem sind einzelne Themenbereiche zu vertiefen, um den Einsetzungsbeschluss⁸⁰³ in Ziffer II. zu verwirklichen. Danach lautet die Aufgabenstellung:

„1.

Erscheinungsformen und Verbreitung von rassistischen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, unter anderem aufgrund politischer und religiöser Einstellungen, zu untersuchen und darzustellen, die zu Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Stellung, Sprache, politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen, Geschlecht oder sexueller Orientierung in Thüringen führen und sich in menschenwürdigkeitswidriger Weise auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die Funktionsweise der freiheitlichen Demokratie auswirken; dabei sind Erkenntnisse und Ergebnisse bereits vorliegender Studien zu berücksichtigen;

2.

Ursachen für das Entstehen und die Qualität sowie für die Quantität der Verbreitung der entsprechenden Einstellungen in Thüringen zu identifizieren [...] [.]“⁸⁰⁴

Um die Aufgabenstellung ganz zu berücksichtigen, werden weitere Themenkomplexe inhaltlich behandelt – durch Auskunfts- und Anhörungsverfahren. Die Kommission beschloss, Sachverständige und Expert*innen einzuladen, und zwar zu den Themen „Arbeitsmarkt“⁸⁰⁵, „Gesundheit“⁸⁰⁶, „Justiz“⁸⁰⁷ sowie „Medien und Kultur“⁸⁰⁸. So soll der Sach- und Kenntnisstand verbessert werden. Die Anzuhörenden und Auskunftspersonen werden die Themen mündlich und schriftlich darlegen.

⁸⁰³ Vgl. Drucksache 6/3374 - 2.NF -.

⁸⁰⁴ Siehe Drucksache 6/3374 - 2.NF -, II. Aufgaben, S. 1.

⁸⁰⁵ Vgl. Vorlage 6/4302.

⁸⁰⁶ Vgl. Vorlage 6/4303.

⁸⁰⁷ Vgl. Vorlage 6/4304.

⁸⁰⁸ Vgl. Vorlage 6/4446.

Im Anschluss an die Anhörungs- sowie Auskunftsverfahren werden die Kommissionsmitglieder alle im Sitzungsverlauf behandelten Themenfelder diskutieren und beraten, insbesondere hinsichtlich der bereits benannten Maßnahmen. Die Mitglieder werden dem Einsetzungsbeschluss folgend:

„3.

[...] unter Berücksichtigung bereits bestehender Handlungsansätze Handlungsempfehlungen für die Umsetzung zivilgesellschaftlicher und institutioneller Konzepte zur Zurückdrängung von Diskriminierungen, die in entsprechenden Einstellungen wurzeln, [...] entwickeln.“⁸⁰⁹

Die Kommissionsmitglieder werden aus den bisherigen Themenfeldern die Maßnahmen herausstellen. Diese Maßnahmen werden in weiteren mündlichen und schriftlichen Anhörungen mit Expert*innen und Sachverständigen geprüft. Handlungsansätze bzw. Handlungsempfehlungen in Thüringen stehen im Mittelpunkt. Die Themen umfassen folgende Bereiche:

- Bildung
- Öffentliche Verwaltung
- Polizei und Inneres
- Arbeitsmarkt
- Gesundheit
- Justiz
- Medien und Kultur sowie
- Weitere Handlungsfelder⁸¹⁰.

Die Ergebnisse werden anschließend von allen sachverständigen sowie parlamentarischen Mitgliedern der Enquetekommission beraten und zur Diskussion gestellt. Die Handlungsansätze sowie Handlungsempfehlungen bilden die Basis für den Abschlussbericht der Kommission.

⁸⁰⁹ Siehe Drucksache 6/3374 - 2.NF -, II. Aufgaben, S. 1.

⁸¹⁰ Hinweis: Die sog. „Weiteren Handlungsfelder“ entsprechen den in den Anhörungs- und Auskunftsverfahren durch die Auskunftspersonen sowie Anzuhörenden zusätzlich behandelten bzw. genannten Themenbereiche.

Im weiteren Sitzungsverlauf werden die Kommissionsmitglieder die Maßnahmen in Handlungsempfehlungen ausformulieren – sowohl mit Blick auf die Zivilgesellschaft als auch auf Institutionen. Diese bilden die Grundlage für den Abschlussbericht der Enquetekommission gemäß des Einsetzungsbeschlusses.⁸¹¹ Es ist gemeinsames Ziel, dem Thüringer Landtag den Abschlussbericht vor der parlamentarischen Sommerpause 2019 vorzulegen.

⁸¹¹ Vgl. Drucksache 6/3374 - 2. NF -, V. Berichtsvorlage, S. 2.

C. SONDERVOTEN

I. Sondervotum der CDU-Fraktion

Zu Teil B. I., Unterpunkt 1. „Begriffsbestimmungen und Konkretisierung“

Vorbemerkung zum Sondervotum

Der bisher in der Enquetekommission erreichte Arbeitsstand zeugt einerseits von einer zunehmenden Fleißarbeit der Mitglieder gerade in den Wochen vor Erstellung des Zwischenberichtes. Andererseits hat sich gezeigt, dass trotz sehr konzentrierter Arbeit und meist langer Sitzungen der Kommission – eine fundierte und umfassende Bearbeitung des komplexen Einsetzungsbeschlusses der Enquetekommission – Ergebnisse und Handlungsempfehlungen nicht im Eiltempo erzielt werden sollten. Darüber hinaus sind wir bei der Begriffsbestimmung der Schlüsselbegriffe Rassismus und Diskriminierung im Teil B I. irritiert, wenn die Mehrheit aus den Kommissionmitgliedern von den Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN glaubt, den Inhalt dieser Begriffe per Mehrheitsentscheidung festlegen zu können. Einen inflationären Gebrauch dieser Begriffe sehen wir skeptisch, da sie dadurch konturenlos werden und in der politischen Auseinandersetzung ihre Bedeutung verlieren.

Der CDU-Fraktion war es vor allem wichtig, die in der Persönlichkeit liegenden Ursachen für rassistische Einstellungen und diskriminierende Handlungen nicht aus dem Blick zu verlieren. Denn sie bieten aus unserer Sicht die wirksamsten Anknüpfungspunkte, um diese Phänomene effektiv zu bekämpfen. Wir haben von Anfang an darauf hingewirkt, dass auch extreme politische und religiöse Überzeugungen als Quellen entsprechender Einstellungen und Handlungen berücksichtigt werden. Wir sprechen uns deshalb dagegen aus, Schlussfolgerungen aus einem noch lückenhaften Lagebild abzuleiten. Von voreiligen Schlüssen oder der

Umsetzung von Maßnahmen im Vorfeld der Einreichung des Abschlussberichtes in den Thüringer Landtag halten die Kommissionsmitglieder der CDU-Fraktion nichts.

Mit dem Abschlussbericht sollen Vorschläge für konkrete Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen unzweifelhaft als rassistisch zu kennzeichnende Einstellungen und tatsächliche Diskriminierung abgeleitet werden können. Das ist unserer Meinung nach schwer möglich, wenn Rassismus und Diskriminierung gleichsam als allgegenwärtige Phänomene angesehen werden.

Zum Kapitel B.I., Unterpunkt 1. „Begriffsbestimmungen und Konkretisierung“ möchten wir folgenden eigenen Textvorschlag⁸¹² zum Zwischenbericht abgeben:

Vorbemerkung

Zur wissenschaftlichen Definition oder Begriffsbestimmung von Rassismus und Diskriminierung gibt es wissenschaftstheoretisch und inhaltlich zahlreiche und differente Ansätze (wie in den abgegebenen Stellungnahmen auch festgestellt wurde), über die es keine politische Mehrheitsentscheidung geben darf. Um das weitere Arbeiten der Kommission sicherstellen, beschränken wir uns daher auf Kernelemente von Diskriminierung und Rassismus.

Das primäre Ziel für die Arbeit in der Enquetekommission ist die Ableitung von konkreten Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierung. Diese Zielstellung soll auch in dieser Arbeitsphase der Kommission nicht aus dem Blick verloren werden. Es wird daher eine sozialpsychologische Herangehensweise bei der Beschreibung der Kernelemente von Diskriminierung und Rassismus präferiert (Fragen auf Individualebene: Warum werden einzelne Menschen Rassisten? Warum entstehen rassistische Vorurteile?). Die getroffenen Kernelemente müssen zudem operationalisierbar sein und sich an der Wertorientierung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland orientieren. Wenn Rassismus und Diskriminierung als flächendeckende Probleme angenommen werden, ist die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen gegen „wirkliche Formen“ von Rassismus und Diskriminierung zunehmend erschwert. Formen von Rassismus und Diskriminierung werden demzufolge als ein „fehlgeleitetes Verlangen“ einiger Menschen verstanden, bei denen es gilt, Rahmenbedingungen zu schaffen, um dieses Verlangen abzustellen oder nicht-rassistisch zu entkräften.

⁸¹² Der nachfolgende Textvorschlag für B.I., Unterpunkt 1. „Begriffsbestimmungen und Konkretisierung“ resultiert aus dem Änderungsantrag der CDU-Fraktion im Thüringer Landtag (VL 6/3433) zu VL 6/3320.

Diskriminierung

Bei der Diskriminierung handelt es sich um eine illegitime Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Zuordnung in bestimmte Kategorien. Durch diskriminierendes Verhalten wird der Mensch entpersonalisiert, er erleidet schon aufgrund seiner bloßen Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen oder kulturellen Kategorie Nachteile bei Teilhabe-, Handlungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten.

Menschen werden unter anderem aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder sozialer Herkunft abgewertet und hierarchisch untergeordnet. Die in Artikel 1 der UN-Antirassismuskonvention festgelegte menschenrechtliche Definition, der sich die Enquetekommission anschließt, umfasst auch nicht-intentionale rassistische Diskriminierung: Die Definition beinhaltet „jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“. Den Diskriminierenden wird hier, wie bei anderen Formen der Diskriminierung dadurch ermöglicht, eine ungerechtfertigte Machtposition einzunehmen.

Von einer institutionellen Diskriminierung kann gesprochen werden, wenn durch individuell und/oder gemeinschaftlich geteilte Wertvorstellungen und Verhaltensweisen regelmäßig in alltäglichen Routinen zum Nachteil der Diskriminierten gehandelt wird.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind die Gruppen aufgeführt, die Benachteiligungen erfahren. Dort werden auch Mehrfachdiskriminierungen (Intersektionalität) berücksichtigt. Daneben benennt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes explizit zusätzliche Diskriminierungsgründe, wie die soziale Herkunft, welche vom AGG nicht berücksichtigt werden. Die EU-Grundrechtecharta umfasst überdies noch die Diskriminierung aufgrund des Vermögens einer Person.

Diskriminierung läuft den gesellschaftlichen Grundsätzen von Gleichheit und Gerechtigkeit zuwider und stellt eine Verletzung der Menschenrechte dar. Der Begriff der Diskriminierung ist weiter gefasst als der des Rassismus. Er umfasst ein größeres Spektrum an gesellschaftlicher Ungleichbehandlung. Im Gegensatz zum Rassismus ist die Diskriminierung nicht auf der Einstellungsebene angesiedelt, sondern ein illegitimes Verhalten. Gleichwohl wird durch Diskriminierung, wie durch Rassismus eine Einteilung von Menschen anhand bestimmter Merkmale vorgenommen, mit der diese gegenüber der eigenen

Gruppe abgewertet werden und so eine Hierarchisierung der Gesellschaft entsteht.

Rassismus

Rassismus kann eine spezifische Ausformung von Diskriminierung sein. Rassismus konstruiert „Rassen“, sodass (zugeschriebene) körperliche, kulturelle oder religiöse Aspekte oder Besonderheiten (Neigungen, Charaktereigenschaften, Talente) als genuine Gruppenmerkmale erscheinen, die für alle Gruppenmitglieder zentral bedeutsam seien und einen grundsätzlichen Unterschied zur „eigenen Gruppe“ markierten. Die Konstruktion von „Rassen“ hat zum Ziel und den Effekt, dass eine eigene Gruppenidentität durch Abgrenzung von Anderen geschaffen wird und dass Aggressionen, Ausschlüsse und Privilegien damit legitimiert werden.

Dieser kontinuierliche Prozess der Rassenkonstruktion (Rassifizierung) dient der impliziten oder expliziten Ableitung von Ungleichwertigkeiten aus Unterschieden (ob das betreffende Individuum der ihm zugeschriebenen Gruppe tatsächlich angehört, ist dabei nicht relevant). Das Konzept des Ethnopluralismus ist dabei ausdrücklich eingeschlossen, da es auf einer Priorisierung und Überbewertung der ethnischen Zugehörigkeit beruht und den Menschen entindividualisiert. Von Rassismus ist vor allem dann zu sprechen, wenn die (konstruierte) Zugehörigkeit zu einer Gruppe und damit die zugeschriebenen Eigenschaften als unabänderbar gelten. Diese oftmals tradierten Zuschreibungen dienen der Legitimation gesellschaftlicher Machtansprüche. Sie äußern sich dadurch, dass den als „fremd“ ausgegrenzten Gruppen der Zugang zu sozialen, politischen und kulturellen Ressourcen erschwert oder verwehrt wird. Darüber hinaus kann Rassismus der Identitätsbildung (Social Identity Theory) bestimmter Gruppen dienen, indem sie sich zum vermeintlich „Fremden“ abgrenzen. Die Pluralität der Gesellschaft wird zu vereinheitlichen versucht und das, was als fremd definiert wird, kann sowohl offen, als auch verdeckt zum Ausdruck kommen.

Rassismus umfasst auf einer individuellen Ebene die Überzeugung, dass Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Differenzen ungleich zu behandeln seien und dient somit zur Rechtfertigung sozialer Ungleichheit. Unterschiede in Lebensentwürfen, Normen und Werten werden auf der diskursiven Ebene zu national-kulturellen Unterschieden erklärt, womit einerseits die Unterschiede innerhalb der „eigenen“ Gruppe negiert werden und andererseits die Vielfalt innerhalb der als „fremd“ definierten Gruppe abgesprochen wird. Die Erscheinungsformen von Rassismus beschränken sich demnach nicht auf die historische Form des biologistischen Rassismus, nachdem Rassen anhand biologischer Unterschiede konstruiert werden. Vielmehr werden Rassen heute überwiegend anhand der vermeintlichen Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen konstruiert. Ethnische, kulturelle und religiöse Differenzen

werden in diesem Prozess der Rassifizierung wie biologische Differenzen naturalisiert und somit als unveränderlich und vererbbar verstanden.

Von institutionellem Rassismus kann gesprochen werden, wenn durch individuell und/oder gemeinschaftlich geteilte Wertvorstellungen und Verhaltensweisen regelmäßig in alltäglichen Routinen und Ritualen zum Nachteil der von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen gehandelt wird. Gemeint sind mit „Institutionen“ Regelsysteme sozialer Art, mithin verfestigte Rollenerwartungen zwischen Menschen mit festen Handlungserwartungen.

Vor diesem Hintergrund klärt sich die Problematik von Rassismus für demokratische und pluralistische Gesellschaften: Er stellt individuell und/oder gemeinschaftlich die grundlegenden Menschen- und Bürgerrechte hinten an, entindividualisiert Menschen, indem diese nur noch als Repräsentanten einer sozialen Gruppe wahrgenommen werden, er definiert das Volk ethnisch (nicht rechtlich) und leugnet die universelle Gültigkeit der Menschenrechte.

Ziel sollte es darum sein, der Gefahr der Leugnung, Nivellierung und Bagatellisierung von Rassismus in der Gesellschaft entgegenzuwirken. Vor diesem Hintergrund bleibt, auf die sich aus der Menschenrechtskonvention ICERD (International Convention on the Elimination of Racial Discrimination) ergebenden rechtlichen Verpflichtungen für staatliches und behördliches Handeln hinzuweisen.

Präambel zu Teil B. II

In den Kapiteln „2. Polizei und Inneres“, „3. Justiz“, „4. Öffentliche Verwaltung“ sowie „5. Weitere Handlungsfelder“ gibt es inhaltliche Schnittmengen bei Absätzen und Textstellen aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1. Diese Textstellen wurden im Fließtext direkt oder indirekt im Sondervotum der CDU-Landtagsfraktion kenntlich gemacht. Mit den Textstellen wurde auf der Inhaltsebene versucht, das Konsensuale bei der Erstellung des Zwischenberichtes hervorzuheben und den vorhandenen Dissens zu akzentuieren. Darüber hinaus sind bei der Erstellung des Sondervotums der CDU-Landtagsfraktion auch die Textentwürfe der Kapitel zu Teil B. II unter den Vorlagen 6/4430, 6/4431, 6/4432, 6/4433, 6/4434 eingeflossen. Im Allgemeinen geht es in den nachfolgenden Kapiteln um eine deskriptive Analyse der verschiedenen mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen der Anzuhörenden sowie wissenschaftlichen Diskurse im bisherigen Verlauf der Enquetekommission 6/1.

Zu Teil B. II. 1. Bildung

a. Problembeschreibung

Für die Analyse der im Rahmen der Kommissionsarbeit erhaltenen mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen zu diskriminierenden und rassistischen Phänomenen im Bildungskontext, d.h. in der schulischen Bildung im Allgemeinen und der politischen Bildung (schulische und außerschulische politische Bildung) im Besonderen, ergeben sich zwangsläufig spezifische analytische Fragestellungen:

- Werden zusätzlich zu der Analyse der vorgetragenen Entstehungszusammenhänge für Diskriminierung und Rassismus auch Gesichtspunkte zur Motivation der Handelnden berücksichtigt? In welcher Weise wird der Betroffenenperspektive Rechnung getragen?
- Werden Aspekte einer notwendigen Offenheit der Kommunikation in politischen Lernprozessen angesprochen?

- Wird das Problem der verschiedenen didaktischen Ebenen (besonders das Problem bei der Unterscheidung zwischen der Alltagsebene und der politischen Ebene sowie deren Interdependenz) gesehen?
- Setzen die politischen Bildungsprozesse und allgemein die Bildungsprozesse bei den Alltagserfahrungen und den Einstellungen der (politisch) Lernenden an und werden diese Erfahrungen konfrontiert mit unterschiedlichen – kontroversen - Deutungen, Theorien und Interpretationen, damit sich die (politisch) Lernenden vor dem Hintergrund der Wertebasis des Grundgesetzes (bes. Art. 1GG, der „Unantastbarkeit der Würde des Menschen“) ihr eigenes Urteil bilden können?
- Wird durch eine vorgegebene Realitätsinterpretation die offene Urteilsbildung eingeengt?

Beobachtungsperspektive der Analyse der Anhörungen:

Die Analyse diskriminierender und rassistischer Einstellungen sowie ggf. Handlungen im Betrachtungsfeld von Bildungsprozessen und Akteuren im Feld der Bildung kann nicht losgelöst von a) dem Zusammenhang zwischen Aktivitäten in gesellschaftlichen und politischen Handlungsfeldern und b) den unmittelbaren Gestaltungsmöglichkeiten des allgemeinen und des speziell politischen schulischen und außerschulischen Lernprozesses betrachtet werden. Bezüglich der Sachverständigengutachten geht es in der Konsequenz um die Betrachtung folgender Gesichtspunkte:

- In welcher Weise beeinflussen die Politik (politische Entscheidungen) und die politische Kultur (besonders Werte und Normen, aber auch die Art der politischen Kommunikation) den allgemeinen politischen Sozialisationsprozess, indem Bedingungen für die Behandlung bestimmter Themenfelder zum Rassismus oder zur Diskriminierung geschaffen, bzw. indem die Auseinandersetzung zwischen Schülern aus unterschieden Kulturen beeinflusst werden (z. B. Antisemitismus von rechtsradikalen und muslimisch geprägten Schülern)?
- In welcher Weise beeinflusst die Politik den politischen Lernprozess unmittelbar durch die Vorgaben in den Lehrplänen und anderen Bestimmungen? Berücksichtigen diese Vorgaben die Betroffenenperspektive?

- In welcher Weise wird aus anderen gesellschaftlichen Handlungsfeldern (zivilgesellschaftliche Initiativen) Einfluss auf den politischen Entscheidungs- und den politischen Sozialisationsprozess ausgeübt?

Wesentliche Bestandteile des KMK Beschlusses für die Analyse des Sachstands

Die Relevanz von Diskriminierung und Rassismus im Bildungsbereich schlägt sich u.a. in Beschlüssen der deutschen Kultusministerkonferenz (KMK) nieder. Der KMK Beschluss „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ sieht beispielsweise eine Weiterentwicklung des Schulsystems vor, um Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen.⁸¹³ Aus diesem Grund fließen die wesentlichen Bestandteile des KMK Beschlusses in die Analyse des Sachstands mit ein. Der Beschluss folgt dem Anspruch, dass Schule Vielfalt als Chance für alle begreift. Dazu gehört die Etablierung einer Kultur der Wertschätzung und Förderung kultureller Vielfalt sowie das aktive Eintreten gegen Diskriminierung, auch innerhalb der Strukturen von Schule.⁸¹⁴ Als Maßnahmen zur Umsetzung werden hier unter anderem folgende benannt:

- „Entwicklung und Umsetzung eines geregelten Aufnahmesystems für neue Schülerinnen und Schüler, insbesondere solche ohne ausreichende Deutschkenntnisse.
- adressatengerechte Information und Beratung
- Mentoren- und Förderprogramme [...] Peer-Trainings
- Entwicklung eines [...] Schulhauscodes als dialogischer Prozess [...]
- Förderung und Wertschätzung des Einsatzes der Schülerinnen und Schüler für Demokratie und Menschenrechte und gegen Gewalt, Rassismus,

⁸¹³ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 63.

⁸¹⁴ „Die Schule versteht sich als Lern- und Lebensort für alle, sie begegnet allen Schüler*innen und Schülern mit Wertschätzung und entwickelt eine interkulturell sensible Dialog- und Konfliktkultur, einschließlich des Aushandelns gemeinsamer Grundlagen für das Schulleben, so dass sich alle Mitglieder der Schulgemeinschaft einbezogen fühlen. Sie stellt an alle Schüler*innen und Schüler hohe Erwartungen und bietet ihnen entsprechende individuelle Unterstützung. Sie schätzt und nutzt Erfahrungen und besondere Kompetenzen aller Schüler*innen und Schüler als Ressourcen für Bildung und trägt zu ihrer Entfaltung und Weiterentwicklung Schüler*innen und Schüler als Ressourcen für Bildung und trägt zu ihrer Entfaltung und Weiterentwicklung bei. Sie tritt aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. Sie prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung. Sie nimmt die sprachlich-kulturelle Vielfalt ihrer Schüler- und Elternschaft als Chance für interkulturelles Lernen bewusst wahr und berücksichtigt diese in der schulprogrammatischen Arbeit. Hierzu gehören auch die Würdigung und Förderung der sprachlichen Kompetenzen mehrsprachig aufwachsender Schüler*innen und Schüler. Die Schule heißt alle Schüler*innen, Schüler und ihre Eltern willkommen. Sie informiert und berät sie individuell während des gesamten Bildungsweges und eröffnet ihnen umfassende Mitwirkungsmöglichkeiten.“ KMK (2013) (Hrsg.), Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 3.

Antisemitismus, Islamfeindlichkeit und jede andere Form von Diskriminierung.“⁸¹⁵

Schule trägt weiterhin zum Erwerb interkultureller Kompetenzen im Unterricht aller Fächer durch außerordentliche Aktivitäten bei. Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler dazu zu befähigen, sich bewusst mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, sich selbstreflexiv mit eigenen Bildern von Anderen auseinanderzusetzen und zu erkennen, wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder verantwortlich sind.⁸¹⁶ Um dies umzusetzen werden unter anderen folgende Maßnahmen konkret benannt:

- „Prüfung von Lehr- und Lernmaterialien im Hinblick darauf, ob [...] Heterogenität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt ist und ggf. Ergänzung der Materialien
- Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven bei der Erarbeitung der Unterrichtsinhalte der Fächer
- Schülerinnen und Schüler ermutigen und unterstützen, Differenzen selbstbestimmt zu artikulieren.“⁸¹⁷

Die Schule gestaltet aktiv Bildungs- und Erziehungspartnerschaften mit den Eltern. Die Eltern sind durch „niedrigschwellige Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten [...] die Beteiligung [...] am Schulleben, im Unterricht und in den Gremien“⁸¹⁸ einzubeziehen. Dazu sind unter anderen folgenden Maßnahmen benannt:

- „Etablierung verbindlicher Angebote von Willkommensgesprächen
- regelmäßige Durchführung zielgruppenspezifischer Informationsveranstaltungen und Beratung der Eltern

⁸¹⁵ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 7.

⁸¹⁶ „Schule unterstützt die Schüler*innen und Schüler beim Erwerb interkultureller Kompetenzen u.a. dadurch, unterstützt die Schüler*innen und Schüler beim Erwerb interkultureller Kompetenzen u.a. dadurch, dass sie Lernanlässe zu folgenden sich gegenseitig bedingenden Dimensionen gestaltet:

- Wissen und Erkennen: Kulturen als sich verändernde kollektive Orientierungs- und Deutungsmuster wahrnehmen, Entstehung und Wandel soziokultureller Phänomene und Strömungen analysieren, Einfluss kollektiver

Erfahrungen aus Vergangenheit und Gegenwart auf interkulturelle Begegnungen erkennen, insbesondere hinsichtlich der Entstehung von Fremdbildern.

- Reflektieren und Bewerten: eigene kulturgebundene Prägungen und Deutungsmuster sowie gegenseitige soziale Zuordnungen und Stereotypisierungen reflektieren, Offenheit gegenüber Anderen und anderen Deutungsmustern entwickeln, Widersprüche zu eigenen Deutungsmustern in der Kommunikation mit Anderen aushalten sowie soziokulturelle Entwicklungsprozesse aus mehreren Perspektiven betrachten.

- Handeln und Gestalten: Mitverantwortung für die Entwicklung gleichberechtigter Teilhabe im persönlichen, schulischen und gesellschaftlichen Bereich übernehmen, bewusst gegen Diskriminierung und Rassismus eintreten, in der Kommunikation und Zusammenarbeit mit Anderensoziokulturelle, interessenbedingte oder sprachliche Barrieren überwinden, Interessen respektvoll aushandeln und Konflikte friedlich austragen.“ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 4.

⁸¹⁷ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 8.

⁸¹⁸ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 5.

- Schaffung vielfältiger, auch niedrighschwelliger Beteiligungsmöglichkeiten
- Qualifizierung und Einbeziehung von Eltern als Multiplikatoren.⁸¹⁹

Darüber hinaus sollen innerhalb der Bildungsverwaltung die für die gleichberechtigte Teilhabe notwendigen Rahmenbedingungen optimiert, die Erzieher- und Lehreraus- und -weiterbildung bedarfsgerecht angepasst und weiterentwickelt, sowie Personal mit Migrationshintergrund im Bildungsbereich aktiv angeworben werden.⁸²⁰ Um die Umsetzung der Ziele überprüfen zu können, werden Daten benötigt, die neben dem Schulerfolg auch Aussagen über das Schulklima, die Schulzufriedenheit und sozialräumliche Daten im Schulumfeld ermöglichen sollen.⁸²¹

Weitere wichtige Beschlüsse der KMK, die an dieser Stelle erwähnt werden sollten sind:

- Empfehlungen zur Förderung der Menschenrechtserziehung in der Schule⁸²²
- Beschluss zur Stärkung der Demokratieerziehung⁸²³
- Empfehlung der HRK und KMK zur Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt⁸²⁴
- der gemeinsame Beschluss KMK, Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund und Bildungsmedienvetrag zur Darstellung von kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien⁸²⁵
- die gemeinsame Erklärung des Zentralrats der Juden in Deutschland und der KMK zur Vermittlung jüdischer Geschichte, Religion und Kultur in Deutschland,⁸²⁶ sowie
- der Beschluss der KMK zu Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible Sprache in Bildung und Erziehung.⁸²⁷

⁸¹⁹ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 9.

⁸²⁰ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 5.

⁸²¹ KMK (2013) (Hrsg.) Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, S. 7.

⁸²² KMK (2000) (Hrsg.), Empfehlungen zur Förderung der Menschenrechtserziehung in der Schule.

⁸²³ KMK (2009) (Hrsg.), Stärkung der Demokratieerziehung.

⁸²⁴ KMK/ HRK (2015), Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt.

⁸²⁵ KMK (2015) (Hrsg.), Darstellung kultureller Vielfalt, Integration und Migration in Bildungsmedien.

⁸²⁶ KMK (2016) (Hrsg.), Gemeinsame Erklärung des Zentralrats der Juden und der Kultusministerkonferenz zur Vermittlung jüdischer Geschichte, Religion und Kultur in der Schule.

⁸²⁷ KMK (2016) (Hrsg.), Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible Sprache in Bildung und Erziehung.

b. Sachstand und genannte Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Da angesichts der Fülle der Befragungen nicht alle Expertenbefragungen gewichtet werden können, werden im Folgenden, wie eingangs dargestellt im Sinne einer qualitativen Analyse diejenigen gewertet, die einen Einblick in die Handlungspraxis erlauben und zugleich kontroverse Sichtweisen sowie Praktiken bzw. Maßnahmen aufzeigen. Die oben angeführte Ausdifferenzierung der Beobachtungsfragen sind auch bei den weiteren Befragungen im Rahmen der Kommissionsarbeit zu berücksichtigen, damit ein abschließendes Urteil im Abschlussbericht gefällt und differenzierte Handlungsempfehlungen gegeben werden können. Die Details und andere Institutionen sind aus den Protokollen zu entnehmen.

Die Befragungen haben gezeigt: quantitative wissenschaftliche Untersuchungen gehen von einer Differenzierung verschiedener Elemente bei extremistischen Einstellungen aus und stellen Bezüge zwischen Rassismus und der Verherrlichung des Nationalismus bei rechtsextremistischen Einstellungen fest⁸²⁸, wie auch von Herrn Prof. Dr. Best in seiner Stellungnahme verdeutlicht wurde:

„Es besteht tatsächlich – wenn man dann mal in die Indikatoren schaut – aus zwei Hauptkomponenten, nämlich Ethnozentrismus – das ist die Höherbewertung und Bevorzugung der Eigengruppe, das bedeutet hier der ethnokulturellen Eigengruppe, im Thüringen-Monitor mit den Facetten Fremdenfeindlichkeit und Nationalismus – und Neo-Nationalsozialismus, das ist ein Einstellungssyndrom, das sich aus den Facetten Antisemitismus, Rassismus, Sozialdarwinismus, Verharmlosung des Nationalsozialismus und Unterstützung einer rechten Diktatur zusammensetzt. Das sind also die beiden Komponenten des Rechtsextremismus. Beide Dimensionen des Rechtsextremismus stehen in einem asymmetrischen Verhältnis zueinander.“⁸²⁹

Hinzu kommt aus der Stellungnahme von Herrn Prof. Dr. Best die Erkenntnis für mögliche Präventionsmaßnahmen für den Bereich der politischen Bildung, dass sich offensichtlich in den empirischen Untersuchungen die Effekte (politischer) Bildung als positive Faktoren im Sinne der Eindämmung rechtsextremer Einstellungen belegen lassen:

„Bildung hat zunächst einmal eine Bedeutung im Zusammenhang mit Statuszuweisung. Hoher Bildungsstatus führt zu einem höheren Berufsstatus. Der ist auch in unserem Modell enthalten, sodass der über Bildungsstatus erreichte höhere Berufsstatus gewissermaßen durch diesen Berufsstatus bei uns im Modell repräsentiert ist. Ich denke mal, das, was wir jetzt hier als Effekt der variablen Bildung in diesem konkreten Modell sehen, ist dann in der Tat die Konsequenz kognitiver Aspekte oder der kognitiven Komponente der Bildung. Das heißt also, es ist die Verfügung über ein Weltwissen, was wiederum auf Ethnozentrismus, Neo-Nationalsozialismus

⁸²⁸ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 8.

⁸²⁹ Ebd., S. 8.

*und dann auf die Kombination zwischen den beiden – den Rechtsextremismus – dämpfend wirkt.*⁸³⁰

Die Befragungen führten zu der weiteren Erkenntnis, dass Institutionen, welche zentrale Bedeutung für die politische Bildung besitzen, weil sie z.B. Materialien bereitstellen und Fortbildungsveranstaltungen durchführen sowie durch Tagungen für politische Bildungsprozesse initiieren oder modellhaft gestalten wollen (z.B. Landeszentrale für politische Bildung in Thüringen oder der Bundeszentrale für politische Bildung), teilnehmerorientierte Bildungsprozesse initiieren und somit auch das Problem der verschiedenen didaktischen Ebenen darstellen. Diese Differenzierung impliziert sodann auch eine Differenzierung der Rassismusproblematik. So orientiert sich die Landeszentrale für politische Bildung in Thüringen auf den Thüringen Monitor⁸³¹, und zieht daraus didaktische Konsequenzen: „Wichtig ist es, sozialpsychologische Dimensionen, so schwierig fassbar sie auch sind, ernst zu nehmen, Gesprächsräume zu eröffnen und Gesprächsräume zu ermöglichen, Diskursorte und Diskursmöglichkeiten zuzulassen“.⁸³²

Eine weitere Betrachtung geht aus der Befragung des Vertreters der Bundeszentrale für politische Bildung hervor, wenn dieser die auf den Beutelsbacher Konsens bezogene Arbeit differenziert darstellt⁸³³:

„Das sogenannte Indoktrinationsverbot – könnte man kurz genannt sagen –, das Kontroversitätsgebot, also die Beachtung kontroverser Positionen in Wissenschaft und Politik, und letztendlich und dritter Punkt die Orientierung an Schüler- und Teilnehmerinteressen – nicht nur an dem, was die Leiterin oder den Leiter oder politischen Bildner interessiert.“

Und auf Befragung die Grundorientierung zur Problematik „Rassismus sowie Links- und Rechtspopulismus/-extremismus“ der von ihm vertretenen Institution charakterisiert:

„Zum Thema „Überschneidung“: Ja, soweit ich das übersehe, würde ich sagen, differenzieren wir in der Bundeszentrale zwischen sogenanntem Extremismus und sogenanntem Populismus. Wir differenzieren zwischen sogenanntem Linkspopulismus/Linksextremismus und Rechtspopulismus/Rechtsextremismus. Ich würde mal sagen, das Thema „Rassismus“ liegt komplett quer. Wenn Sie sich vielleicht schon mal ein bisschen die Studien angeschaut haben – es gab die Heitmeyer-Studien, deren Namen unter GMF bekannt wurden, es gibt die sogenannten Mitte-Studien aus Leipzig, die ja eigentlich zeigen, dass wir mit Rassismus in allen gesellschaftlichen Teilbereichen konfrontiert sind. Wenn man das nach Wahlpräferenzen sortieren würde, finden wir Leute, die vielleicht eine rassistische Vorurteilsstruktur verinnerlicht haben – in welcher Tiefe darüber kann man streiten, aber zumindest aufzeigen –, in allen Parteien, also man

⁸³⁰ Ebd., S. 14.

⁸³¹ Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 53.

⁸³² Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 53.

⁸³³ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 51.

könnte auch sagen, vom linken Rand bis zum rechten Rand. Wir finden sie überall in unterschiedlicher Dichte und unterschiedlicher Häufung, aber wir finden sie. Deswegen ist es schwierig, das Thema „Rassismus“ oder „Diskriminierung“ durch die Brille „Populismus“ oder „Extremismus“ zu behandeln, sondern ich würde immer auch sagen, wie wir es auch in der Bundeszentrale, zumindest auch schon für den Teilbereich „Antisemitismus“ machen, man muss es quergebend beobachten, es taucht halt gesellschaftlich breit auf. Ich glaube, das muss man sich so ein Stück weit immer vor Augen führen. Das macht es zum Beispiel auch schwieriger, das Thema anzugehen, weil es immer nicht ganz leicht ist, alle Zielgruppen auch gleichbedeutend dafür zu gewinnen, sich damit auseinanderzusetzen.“⁸³⁴

Die pädagogischen Konsequenzen bestehen sodann darin, dass eine teilnehmerorientierte pädagogische Arbeit und Publikationen mit unterschiedlichen didaktischen Ebenen realisiert werden:

„Da würden wir – auch von den Vorstellungen her, wie man didaktisches Material dafür konzipiert – eigentlich darauf ansetzen, dass man mit dem Thema ins Gespräch kommt, über das Thema anfängt, sich anzunähern, um sich dann eine Definition von Rassismus in diesem Kontext eines Klassenverbands oder eines Seminars mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen zu erarbeiten.“⁸³⁵

Auch Vertreter von Institutionen, welche von der Betroffenenperspektive ausgehen und integrationspolitische Aspekte der Arbeit in den Mittelpunkt stellen, sehen die Aufgabe der politischen Bildung in der Organisation von Begegnungsräumen für Menschen verschiedener Religionen und in dem außerschulischen politischen Lernen, etwa in dem Besuch von Gedenkstätten.⁸³⁶

Wird von einem undifferenzierten Begriff des institutionellen Rassismus bzw. einer institutionellen Diskriminierung ausgegangen und wird damit letztlich die Struktur (und der sie leitende Wertehorizont) der entsprechenden Organisation als Bedingung für die feststellbaren rassistischen/diskriminierenden Einstellungen angenommen - dies zeigen Beispiele der Anhörungen - dann werden die in den Institutionen handelnden Personengruppen quasi als „Opfer“ der angenommenen strukturellen Bedingungen dargestellt. Bezogen auf die Schule, sind zugleich Schülerinnen und Schüler, die bildungsschwachen Schichten bzw. (und) Schichten mit Migrationshintergrund angehören, Betroffene dieser institutionellen Diskriminierungen:

„Das sind keine bewusst durchgeführten Entscheidungen einer Lehrerin – nein, du gehst nicht ans Gymnasium –, sondern – das sind diese Schulübergangsentscheidungen zum Beispiel – das schleicht sich unbewusst ein, dass Lehrer_innen Kindern, die zum Beispiel ein

⁸³⁴ Vgl. ebd., S. 60.

⁸³⁵ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 57, vgl. weiterführend S. 57ff.

⁸³⁶ Vgl. Protokoll 8. Sitzung, S. 39.

*einkommensschwächeres Elternhaus haben oder Migrationshintergrund, dass denen dreimal weniger die Empfehlung zum Gymnasium ausgesprochen wird als (...)*⁸³⁷.

Die Landeselternvertretung Thüringen, gemeinsamer Landeselternsprecher aller Schularten (vertreten durch Herrn Rommeiß und Herrn Dr. Martins-Cavaco) führt in diesem Zusammenhang an, dass bei ihnen Fälle von interkulturellen Rassismus (z.B. Schulesen), von sozioökonomischer Diskriminierung (Leistungsschwäche von Schülern, ärmeres Elternhaus) sowie Diskriminierung im Bereich von Teilleistungsstörungen oder Behinderungen (z.B. Inklusion) gemeldet werden. Es wurden die Einführung einer wöchentlichen Klassenleiterstunde oder weitere Investitionen in die Ressourcen für Sprachkompetenz im Bereich von Elternarbeit vorgeschlagen. Lehrer müssen aus ihrer Sicht dazu auch bestärkt werden, selbstkritisch Problemlagen erkennen zu dürfen und sich Hilfe zu nehmen, ohne vermeintlich oder tatsächlich mit Nachteilen für die weitere berufliche Entwicklung rechnen zu müssen.⁸³⁸

Der Landesschülersprecher Hannes Leiteritz führt in seiner Stellungnahme diesbezüglich an, dass die Behandlung mit dem Thema „Rassistische Tendenzen in Schulen“ davon abhängt, welchen Stellenwert der Erziehung des Elternhauses, dem Einfluss der Medien und grundsätzlich der schulischen Bildung zuzuordnen ist. Die Schülersprecher würden den größten Stellenwert tatsächlich der Erziehung des Elternhauses zuordnen. Auch das Internet beeinflusst die Jugendlichen hierbei. Insbesondere die Medienkunde müsste hier Aufarbeitungsleistung bereitstellen. Es wird eine Empfehlung hinsichtlich der freiwilligen oder verpflichtenden Umsetzung von Projekttagen zum Thema „Rassismus und Diskriminierung“ ausgesprochen.⁸³⁹

Für die Perspektive der Lehrer macht der Landesvorsitzende des Thüringer Lehrerverbandes, Herr Rolf Busch, in seiner Stellungnahme hingegen deutlich, dass ihm keine Fälle, in denen Rassismus und Diskriminierung von Lehrerinnen und Lehrern ausgeht, bekannt sind. Was seiner Meinung nach auch daran liegen kann, dass so etwas nicht gemeldet wird bzw. viele Kolleginnen und Kollegen solche Gewaltvorfälle gar nicht melden. Es wird eine engere Zusammenarbeit zwischen Jugendämtern, Schulpsychologen sowie Mitarbeitern, die aus der Prävention in der

⁸³⁷ Siehe Protokoll 4. Sitzung, S. 106.

⁸³⁸ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 55-79.

⁸³⁹ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 7-31.

Polizeiarbeit oder in der Justiz kommen, empfohlen. Dazu gehören zum Beispiel auch Schulgesundheitsfachkräfte, die präventive Arbeit machen können.⁸⁴⁰

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen den Aktivitäten in den gesellschaftlichen und politischen Handlungsfeldern und den unmittelbaren Gestaltungsmöglichkeiten des allgemeinen und des speziell politischen schulischen und außerschulischen Lernprozesses, in Bezug auf Diskriminierung, führte die Anhörung zu der interessanten Einsicht über die Offenhaltung der politischen Kommunikations- und Sozialisationsprozesse.

Herr Dr. Abou Taam gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an, dass bürgerliche Freiheitsrechte wieder in das Zentrum ordnungspolitischer Überlegungen gerückt und inhaltlich belebt werden müssen. Die Voraussetzung dafür ist eine funktionierende politische Bildung, die in der Lage ist, große Teile der Gesellschaft zu erreichen und Fähigkeiten weitervermittelt, die erforderlich sind, um „alternative Fakten“ zu entzaubern. Insbesondere dort, wo familiäre Bedingungen von kumulierten Risiken wie Armut, Ausgrenzung, Bildungsferne und Gewalt geprägt sind, müssen Schutzfaktoren in Schulen oder in anderen außerfamiliären Bindungsbereichen für Ersatz sorgen. Menschen und insbesondere Kinder brauchen Orientierung, denn die Identitätsbildung eines Individuums findet im gesellschaftlichen Prozess statt.⁸⁴¹

Herr Prof. Dr. Best vom KomRex gab in seiner wissenschaftlichen Stellungnahme – mit dem Verweis auf die Ergebnisse der Thüringen Monitore – wiederum an, dass Bildung durchgehend ein dämpfender Faktor sei. Bildung hat eine Bedeutung im Zusammenhang mit Statuszuweisung. Hoher Bildungsstatus führt zu einem höheren Berufsstatus. Das was als Effekt der Variable Bildung in den Modellen dargestellt wird, ist dann in der Tat die Konsequenz kognitiver Aspekte oder der kognitiven Komponente der Bildung. Es ist somit die Verfügung über ein Weltwissen, was wiederum auf Ethnozentrismus, Neo-Nationalsozialismus und dann auf die Kombination zwischen den beiden – den Rechtsextremismus – dämpfend wirkt.⁸⁴²

Herr Prof. Dr. Deichmann machte in seiner wissenschaftlichen Expertise deutlich, dass sich Präventionsmaßnahmen auf Inhalte, Methoden, Strukturen der politischen Bildung in einem umfassenderen Sinne beziehen müssen. Sie haben aber auch Konsequenzen für die Bildungspolitik, besonders für die Einstellungspolitik. Insbesondere die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen (z.B. Thüringen

⁸⁴⁰ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 32-55.

⁸⁴¹ Vgl. Vorlage 6/2934, S. 8-9.

⁸⁴² Vgl. Protokoll 4. Sitzung, S. 7-31.

Monitor) zeigen die Bedeutung der Person bei der Entwicklung des demokratischen politischen Bewusstseins. Es muss demnach ein viel größeres Gewicht auf die entsprechende Ausbildung und Weiterbildung von Lehrern/innen gelegt werden. Da politische Bildung, für ihn auch immer eine historische Dimension hat, ist es unverständlich, dass aus finanziellen Überlegungen heraus im Studium in Thüringen die Kombination von Politikwissenschaft/Politikdidaktik und Geschichtswissenschaft abgeschafft wurde. Denn die Unterrichtsforschung zeigt eindeutige Defizite in der Vermittlung historisch-politischer Zusammenhänge. Politiklehrer/innen müssen deshalb neben den politikwissenschaftlichen, soziologischen und ökonomischen Kenntnissen ebenfalls fundierte historische Kenntnisse über das 19. Jahrhundert, die Weimarer Republik, den Nationalsozialismus sowie über die Nachkriegsgeschichte, die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland sowie der DDR besitzen, wollen sie eine nachhaltige Prävention gegen Rassismus und Diskriminierung betreiben. Es ist zudem eine Stärkung der außerschulischen politischen Bildung und der entsprechenden Bildungsorganisationen in Thüringen notwendig, die politische Bildung im Sinne der Aufklärung über Rassismus und Diskriminierung durchzuführen und sich nicht als Organisationen für entsprechende politische Handlungen zu verstehen.⁸⁴³

Herr Prof. Dr. Beelmann vom KomRex machte in seinen wissenschaftlichen Ausführungen klar, dass Diskriminierungserfahrung immer auch Diskriminierung bei den Gruppen erzeugt, die diskriminiert werden. Wenn es viele Diskriminierungserfahrung gibt, wird die Einstellung zur Eigengruppe immer besser und die zur Fremdgruppe immer schlechter. Es kann gezeigt werden, dass wahrgenommene ethnische Diskriminierung tatsächlich auch dann, wenn das nicht adäquat kompensiert werden kann, zu Anschluss an deviante Gruppen führt und damit dann am Ende auch zu erhöhten Raten von Kriminalität und Inhaftierung.⁸⁴⁴

c. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für den weiteren Beratungsverlauf

Die bisherigen Anhörungen und die sich daran anschließenden, wenn auch nicht abgeschlossenen Diskussionen in der Kommission führten nachdrücklich zu drei grundlegenden Erkenntnissen, aus denen eindeutig Beobachtungsgesichtspunkte für

⁸⁴³ Vgl. Vorlage 6/2959, S. 9.

⁸⁴⁴ Vgl. Protokoll 6. Sitzung, S. 139-152.

die weiteren Arbeiten und Befragungen der Enquetekommission abgeleitet werden müssen:

1. Bei Befragten, deren Praxisbericht hauptsächlich von einem umfassenden Rassismusbegriff ausging, wurde deutlich, dass daraus keine unmittelbaren Konsequenzen für die Organisation von politischen Lernprozessen gezogen werden kann, die bei den Alltagsebenen der Betroffenen ansetzen. Bildungsprozesse sind individuelle Lehr- und Lernprozesse, sie lassen sich schwer anbahnen, wenn ganze Gruppen und/oder Institutionen, im interaktionstheoretischen Kontext von vorneherein als „rassistisch“ definiert werden. Diese Gefahr besteht nachweislich bei Deutungsansätzen, die allein auf dem Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit basieren. Die umfassenden Befragungen im Rahmen der Kommissionssitzungen haben gezeigt, dass das gegenseitige Kennenlernen von Menschen unterschiedlicher kultureller Erfahrungen und Einstellungen sich als sinnvolle pädagogische Konzeption erweist. Sie wird damit den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht. Damit kann und muss dem Defizit des erweiterten Rassismusbegriffes entgegengewirkt werden.

Schlussfolgerungen für den weiteren Beratungsverlauf:

- Die Schule und eine fächerübergreifende politische Bildung, aber auch die außerschulische politische Bildung müssen einen gemeinsamen Erfahrungsraum bieten und der Etablierung eines populistischen und eindimensionalen Echoraumes entgegenwirken.
- Es geht um die Artikulation multikultureller Erfahrungen, um einen Raum für kulturelle Identifikation und besonders um kulturelle, gemeinsame Erfahrungen bei der Generierung einer demokratischen politischen Ordnung.
- In der politischen Bildung müssen in handlungsorientierten Simulationen politischer Prozesse Regelwissen, Institutionen- und Zukunftswissen, also die wesentlichen Elemente von demokratischen Deutungsmustern erfahrbar gemacht werden. Nicht zuletzt geht es darum, Erfahrbarkeit von Gerechtigkeit in der Alltagswelt und im politischen System zu schaffen. Da politisches Lernen, wie Lernen überhaupt, eine emotionale und rationale Dimension besitzt, sollte der methodische Schwerpunkt bei den Lernprozessen auf den Rollen-, den Planspielen und Simulationsspielen, also auf den

handlungsorientierten Methoden liegen. Diese sind darauf ausgerichtet, diejenigen Dispositionen zu fördern, welche für den Abbau von Vorurteilen, die Vermeidung von Diskriminierungen und letztlich für die aktive Wahrnehmung der Bürgerrolle geeignet sind.

- Der Umgang mit populistischen und extremistischen/rassistischen Deutungsmustern im Unterricht, der auf diesen Überlegungen aufbaut, erhält in einem weiteren didaktischen Schritt eine notwendige emotionale Fundierung, wenn die politisch Lernenden in die Lage versetzt werden, sich ihren eigenen politischen Bewusstseinsbildungsprozess zu vergegenwärtigen und sie dadurch die Bildung ihrer eigenen Vorurteile überprüfen können. Damit wird die emotionale Disposition dafür geschaffen, dass sie Populismus, Extremismus und Rassismus zum Gegenstand einer rationalen Analyse machen können, statt sich z.B. vor staatlichen Behörden verantworten zu müssen.

2. Die Befragungen haben ebenfalls gezeigt, dass die Praxisberichte, die vom erkenntnistheoretischen Ansatz des umfassenden Rassismusbegriffes ausgehen, oft schon eine historische Betrachtungsweise implizieren, nach der die deutsche und europäische Geschichte undifferenziert und eindimensional als eine Geschichte betrachtet wird, in der rassistische Perspektiven zentrale Motive des Handelns aller Akteure sind. Soziale Ungleichheiten werden in diesem Sinne als Diskriminierungsstrategien mit rassistischen „Durchsetzungen“ interpretiert, welche sich in den gesellschaftlichen Teilsystemen, wie z. B. der Schule widerspiegeln. Eine Argumentationsstruktur, wie sie im Deutungskonzeption des „umfassenden Rassismusbegriffes“ zum Ausdruck kommt, ist nicht nur unter wissenschaftstheoretischen Gesichtspunkten abzulehnen, sondern führt darüber hinaus – wie die Befragungen gezeigt haben – zu „kontraproduktiven“ pädagogischen Konzepten und Umsetzungen in politischen Bildungsprozessen.

Schlussfolgerungen für den weiteren Beratungsverlauf:

- Politikdidaktik mit ihren Prinzipien, Methoden und Verfahren der schulischen und außerschulischen politischen Bildung muss dazu befähigen, die komplexe mehrdimensionale politische Realität zu entschlüsseln und die so gewonnenen Erkenntnisse unter den Gesichtspunkten des notwendigen

Kompetenzerwerbs der Lernenden für die Praxis der politischen Bildung aufzubereiten. Die Analyse und das Verstehen der politischen Realität ist durch die Berücksichtigung und Anwendung der wissenschaftlich ausdifferenzierten politikdidaktischen Ansätze möglich. Diese Ansätze der politischen Bildung gehen davon aus, dass einerseits eine Distanz zwischen der Alltagswelt der Jugendlichen und der Politik besteht, wie dies empirische Untersuchungen regelmäßig aufzeigen, andererseits der Alltag und das politische Bewusstsein der Jugendlichen eng mit der Politik verbunden sind. Auch wenn ihnen das nicht besonders bewusst ist, sind Jugendliche nicht nur von politischen Entscheidungen betroffen, sondern sie sind ein Teil der politischen Welt. Aus der Reflexion dieses Tatbestandes heraus sollen sie ihr politisches Bewusstsein weiterentwickeln.

Politikdidaktische Ansätze können auch als Pfade verstanden werden, auf denen die Lernenden die politische Welt, in der sie ihre Bürgerrolle einnehmen, analysieren und beurteilen lernen. Hieraus sollen sie Konsequenzen für die Wahrnehmung ihrer Bürgerrolle ziehen. Sie sollten diese möglichst aktiv gestalten können. Schülerinnen und Schüler werden in Alltagsdiskussionen mit Personen in der Politik konfrontiert, mit der Entstehung der politischen Welt, in der sie leben und mit politischen Sprachsymbolen, sei es in der Medienwelt oder bei der Beschäftigung mit der Literatur. Sie begegnen verschiedenen Auswirkungen politischer Entscheidungen und Entwicklungen in der Schule, bei Klassenfahrten im europäischen Ausland etc. Zum kompetenten Umgang mit diesen vielfältigen Phänomenen müssen die Lernenden im Sinne des lebenslangen politischen Lernens befähigt werden.

- Politikdidaktische Ansätze, die als adäquate Antwort für Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus angesehen werden müssen, gehen von einer mehrdimensionalen Sicht der politischen und sozialen Realität aus. Es ist notwendig, in der Praxis der politischen Bildung jene politikdidaktischen Ansätze zu berücksichtigen, welche den politisch Lernenden Einsichten und Handlungskompetenzen vermitteln, die bei ihren eigenen Alltags- und Politikerfahrungen und somit den möglichen Diskriminierungserfahrungen und -handlungen ansetzen.

- Neben einem institutionen-, dem zukunfts- und symbolzentrierten sowie dem personenbezogenen Ansatz geht es dabei nicht zuletzt um den wertorientierten und den historischen Ansatz. Bei dem historischen Ansatz geht es im Gegensatz zu der bei einigen Befragungen sichtbar werdenden eindimensionalen Sichtweise auf die Geschichte um die Entwicklung eines Geschichtsbewusstseins in der politischen Bildung. Vielversprechend für die Analyse der politischen Kultur und somit der Prävention diskriminierender, rassistischer und menschenfeindlicher Positionen und Handlungen ist der Ansatz, der die Erscheinungsformen der politischen Kultur in den Mittelpunkt des Lehrens und Lernens stellt. Er setzt stets bei der Alltagswelt der Lernenden an und führt durch selbstverantwortliche Analyse und Reflexionsprozesse zu Kenntnissen, Erkenntnissen und Einsichten über politische Inhalte, Formen und Prozesse.

3. Die dritte Erkenntnis besteht in der Notwendigkeit, dass eine Betrachtungsweise der gesellschaftlichen Phänomene von Diskriminierung und Rassismus notwendig ist, die sich um analytische Klarheit und Differenzierung bemüht, und sich bewusst von solchen theoretischen Ansätzen abgrenzt, die einen „weiten Rassismusbegriff“ verwenden - oder umgekehrt - die Phänomene des Rassismus leugnen. Deshalb ist es notwendig, einen Begriff der Diskriminierung zu verwenden und in Konzepten der politischen Bildung umzusetzen, der sich an der Wertorientierung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland orientiert.

Schlussfolgerungen für den weiteren Beratungsverlauf:

- Es liegen diskriminierende Aussagen und Handlungen vor, wenn sie der Werteordnung des Grundgesetzes widersprechen, welche u.a. im „Antidiskriminierungsgesetzes“ (AGG) ausdifferenziert werden.
- Aussagen und Handlungen verstoßen gegen moralische Prinzipien der mitmenschlichen Solidarität bzw. christlichen Ethik und sie widersprechen der im Grundgesetz garantierten Unantastbarkeit der Menschenwürde nach Art. 1 GG. Sie widersprechen oft auch den rechtsstaatlichen Prinzipien des Asylrechts (Art. 16, Abs. 2 GG), sowie der Sozialstaatlichkeit (Art. 20, Abs. 1 GG)

- Ausgehend von dieser Sicht der Diskriminierung, sind auch rassistische Aussagen und Handlungen zu erfassen: Extremistisch/rassistisch sind Aussagen und Handlungen, wenn das in ihnen enthaltene Menschen- und Gesellschaftsbild, beruhend auf einem „Feindbild“ und „Freund-Feind-Stereotypen“ rassistische Elemente enthält. Das heißt, wenn die Diskriminierung bestimmter Personen- und Menschengruppen aufgrund ihrer Religion, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Ethnie, regionaler oder sozialer Herkunft, Sprache etc. propagiert wird und in der ideologischen Orientierung oder in den Handlungen den diskriminierten Personen und Personengruppen keine Daseinsberechtigung zugestanden und ihnen Gewalt angedroht oder angewendet wird.
- Demnach sind auch in den folgenden Befragungen solche Konzepte der politischen Bildung vorzustellen, welche den historischen Bezug herstellen:
 - Der historische Bezug besteht, wie die empirischen Untersuchungen bei der Befragung gezeigt haben, in der NS Rassenideologie aber auch in der Verfolgung von Menschengruppen aus ideologischen Gründen, wie sie im Stalinismus z.B. existierte, sodass gemeinsame totalitäre Strukturelemente festgestellt werden. Eine in diesem Sinne ausgerichtete Sicht von Diskriminierung und Rassismus öffnet sich auch einer für die wissenschaftliche Analyse notwendigen Abgrenzung/Überschneidung zwischen Populismus, Extremismus/Rassismus und Terrorismus und kann gesellschaftliche und politische Phänomene in ihren prozessualen und strukturellen Aspekten differenziert erfassen. Diese Differenzierung ist wiederum eine Voraussetzung für die weitergehenden Untersuchungen und Gewichtungen der Ursachen von Rassismus und Diskriminierung.
 - Eine solche Vorgehensweise im Sinne einer Realanalyse wurde bisher in solchen Befragungen sichtbar, welche, offen für eine differenzierte Realanalyse, sich auf konkrete Probleme und Fälle konzentrierten und daraus Schlussfolgerungen gezogen haben. Insofern waren sie zielführend für die weitere Arbeit der Enquetekommission.

Anhang

Expertenstatement zur politischen Bildung und Schule – im Rahmen der Enquetekommission

Herr Prof. Dr. Best vom KomRex gab in seiner Stellungnahme an, Bildung durchgehend in den Thüringen-Monitoren ein dämpfender Faktor sei. Bildung hat eine Bedeutung im Zusammenhang mit Statuszuweisung. Hoher Bildungsstatus führt zu einem höheren Berufsstatus. Das was als Effekt der Variable Bildung in den Modellen dargestellt wird, ist dann in der Tat die Konsequenz kognitiver Aspekte oder der kognitiven Komponente der Bildung. Es ist somit die Verfügung über ein Weltwissen, was wiederum auf Ethnozentrismus, Neo-Nationalsozialismus und dann auf die Kombination zwischen den beiden – den Rechtsextremismus – dämpfend wirkt.
(Protokoll 4. Sitzung S. 7-31)

Herr Dr. Matthias Quent vom Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft gab in seiner Zusendung an, dass der ECRI für Deutschland eine hohe Diskriminierung von Kindern mit Migrationshintergrund im Bildungsbereich konstatiert. Viele Kinder mit Migrationshintergrund werden nicht in vorschulischen Einrichtungen angemeldet. Sie werden bei Empfehlungen für (weiterführende) Schulen diskriminiert, weniger Kindern mit Migrationshintergrund wird die Empfehlung für das Gymnasium ausgesprochen. Diese Entscheidung ist stark vom Einkommen und dem Bildungsgrad der Eltern abhängig (auch für Nicht-Migrant/-innen). Auch Studierende mit Migrationshintergrund brauchen mehr Unterstützung auf ihrem Bildungsweg. Für ihn ist zudem die Förderung von zum Beispiel Kindern mit Migrationshintergrund ist eine ganz wichtige Maßnahme im Schulbereich und auf jeden Fall ein wichtiges Instrument, um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken. Eine Untersuchung von Diskriminierung im Bildungsbereich in Thüringen von der Kita bis zur Hochschule (z.B. aufgrund Einkommen und Bildung der Eltern, Migrationshintergrund) ist zu empfehlen, um Maßnahmen gegen diese Diskriminierung zu entwickeln.
(ZS 6/1274 sowie Protokoll 4. Sitzung S. 97-116)

Frau Prof. Dr. Mechtild Gomolla führt in Ihrer Stellungnahme aus, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung in Schulen grundsätzlich auf zwei Ebenen erfolgen sollte: Nämlich einerseits als Lern- und Bildungsgegenstand für die Schülerinnen und Schüler und andererseits auf der Ebene der Schule als historisch gewachsene gesellschaftliche Institution. Sie macht deutlich, dass für Sie Rassismus und Diskriminierung auf vielen verschiedenen Ebenen stattfindet: Auf einer subjektiven Ebene, in Interaktion und auf der institutionellen und strukturell-gesellschaftlichen Ebene. Der wissenschaftliche Forschungsstand zum Thema (rassistischer) Diskriminierung im schulischen Bildungssystem wie auch die beschriebenen rechtlichen und politischen Entwicklungen legen nahe, bei der Entwicklung von Strategien gegen Rassismus und gesellschaftliche Diskriminierung im schulischen Bereich konsequent an gesamtschulische Handlungsperspektiven gegen individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung anzuschließen, wie sie in zahlreichen politischen Dokumenten auf der internationalen, europäischen und zunehmend auch auf der bundesweiten Ebene gefordert werden. Die in politischen Richtlinien entworfenen Leitideen wie verfügbare Praxiskonzepte könnten zum Ausgangspunkt für Bestandsaufnahmen im Thüringer Schulsystem werden, mit dem Ziel bestehende Vorkehrungen, Strukturen und Initiativen in einer menschenrechtsorientierten rassismus- und diskriminierungskritischen Richtung weiterzuentwickeln.
(Protokoll 5. Sitzung S. 54-77 und ZS 6/1420)

Herr Dr. Cremer vom Deutschen Institut für Menschenrechte macht deutlich, dass für ihn, der Staat etwa im Bereich der Schule für umfassende Aufklärungsarbeit und Menschenrechtsbildung zu sorgen hat, um Vorurteilen und Rassismus entgegenzutreten und diese zu überwinden. Aufgabe von Bildungspolitik ist es demnach, die umfassende Verankerung von Menschenrechtsbildung im Schulsystem voranzutreiben und sicherzustellen. Diese sollte gemäß der UN-Erklärung über Menschenrechtsbildung und -training neben der Vermittlung von Wissen über Menschenrechte und den Schutz vor Diskriminierung auch die Handlungsfähigkeit der Lernenden stärken, die eigenen Rechte und die Rechte anderer einzufordern und zu achten. Darüber hinaus sollte die Gestaltung des Unterrichts an den Rechten aller ausgerichtet sein und möglichst diskriminierungssensibel inklusiv und partizipativ erfolgen.
(ZS 6/1352)

Der Landesschülersprecher Hannes Leiteritz führt in seiner Stellungnahme aus, dass die Behandlung mit dem Thema „Rassistische Tendenzen in Schulen“ davon abhängt, welchen Stellenwert der Erziehung des Elternhauses, dem Einfluss der Medien und grundsätzlich der schulischen Bildung zuzuordnen ist. Die Schülersprecher würden den größten Stellenwert tatsächlich der Erziehung des Elternhauses zuordnen. Auch das Internet beeinflusst die Jugendlichen hierbei. Insbesondere die Medienkunde müsste hier Aufarbeitungsleistung bereitstellen. Es wird eine Empfehlung hinsichtlich der freiwilligen oder verpflichtenden Umsetzung von Projekttagen zum Thema Rassismus und Diskriminierung ausgesprochen.

(Protokoll 6. Sitzung S. 7-31)

Herr Prof. Dr. Beelmann vom KomRex machte in seiner Stellungnahme klar, dass Diskriminierungserfahrung immer auch Diskriminierung bei den Gruppen erzeugt, die diskriminiert werden. Wenn es viele Diskriminierungserfahrung gibt, wird die Einstellung zur Eigengruppe immer besser und die zur Fremdgruppe immer schlechter. Es kann gezeigt werden, dass wahrgenommene ethnische Diskriminierung tatsächlich auch dann, wenn das nicht adäquat kompensiert werden kann, zu Anschluss an deviante Gruppen führt und damit dann am Ende auch zu erhöhten Raten von Kriminalität und Inhaftierung.

(Protokoll 6. Sitzung S. 139-152)

Herr Martin Arnold vom Flüchtlingsrat Thüringen e.V. stellt in seiner Stellungnahme fest, dass es sich bei der Gruppe der Geflüchteten, die auch im bildungsrechtlichen Sinne klar als Gruppe gefasst werden, die Grundannahme erfolgt, dass es sich um eine in das Bildungssystem nicht integrierbare Gruppe handelt. Daraufhin folgt eigentlich faktisch die Exklusion aus dem Regelsystem. Viele junge Geflüchtete in der Altersspanne von 16 bis 27 Jahren werden seiner Ansicht nach strukturell vom Zugang zu allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen ausgegrenzt.

(Protokoll 7. Sitzung S. 88-112)

Herr Mohammed Jouni vom Flüchtlingsrat Thüringen führt in seiner Stellungnahme an, dass einer Umfrage das einer Umfrage des Flüchtlingsrates folgend, dass geflüchtete Kinder in ihren Grundrechten auf Bildung und auf Entfaltung der Persönlichkeit stark beschnitten werden. Jugendliche und Kinder mit Beeinträchtigungen bekommen nicht die benötigte und geeignete sonderpädagogische Unterstützung. Die Ursache dafür ist, dass die Diagnoseverfahren auf Deutsch sind und damit größtenteils für diese Personengruppe überhaupt nicht anwendbar seien. Darüber hinaus wird der Schulbesuch bis zum Erreichen des Schulabschlusses in den Regelschulen bei 16-jährigen Geflüchteten unmöglich gemacht. Bei Menschen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, sieht es seiner Meinung nach, noch schlechter aus. Für diese Menschengruppe gibt es so gut wie keine Möglichkeiten, in das deutsche Bildungssystem einzusteigen.

(Protokoll 8. Sitzung S. 85-96)

Die Landesvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Thüringen, Frau Kathrin Vitzthum, führt in ihrer Stellungnahme an, dass Diskriminierung in unterschiedlichen Formen und Lebensbereichen treffen, etwa durch das Verhalten von Mitschüler, Kommilitonen und Arbeitskollegen, durch einen geheimen Lehrplan in der institutionellen Bildung, durch ungerechte Zulassungsbeschränkungen für den Besuch von Universitäten oder zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Wohnungen, Arbeit oder Bildung. Daher ist die Befähigung pädagogisch Tätiger zum kritischen Hinterfragen von didaktischen Methoden, Lehr- und Lernmaterialien sowie Bildungsangeboten bedeutsam, dem wird in der Lehramtsausbildung aber in ungenügendem Maße entgegengekommen. Im Bildungssystem werden nicht nur durch das dreigliedrige Schulsystem Menschen eine bestimmte soziale Mobilität verwehrt, auch Lehr- und Lernmaterialien, nicht vorhandene Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten und die Nicht Thematisierung von Identitätsaspekten in Bildung und Ausbildung sorgen für eine Marginalisierung und Tabuisierung von Lebensentwürfen und -realitäten. Bestimmte Personengruppen werden nicht mitgedacht. Sie bekommen das Gefühl, nicht dazugehören oder nicht gleichwertig zu sein. Institutionelle Bildung hat den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgrundsätzen auf nationaler und internationaler Ebene zu genügen. Die Thüringer Bildungslandschaft gerät hier ins Hintertreffen. Kinder und Jugendliche werden aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht oder sozialer Herkunft bewusst oder unbewusst von Bildungsangeboten ausgeschlossen. Beispielsweise wird die institutionell angelegte Ausgrenzung von Menschen nicht-deutscher Herkunft an Hochschulen unterschätzt oder ignoriert, die Menschen unterschiedlichster Migrationsbiografien den Zugang zum Hochschulstudium (bspw. Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen) bzw. gerechte Bedingungen während des Studiums (keine Gewährung längerer Fristen bei Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist) erschwert oder gar verwehrt.

Diskriminierenden Einstellungen und Haltungen ist durch die institutionelle Bildung zu begegnen, sei es durch die Schaffung von Kontaktmöglichkeiten mit diskriminierten Personengruppen im Sinne einer seit Jahrzehnten geforderten Öffnung von Schule oder durch die breitere und fachübergreifende Thematisierung von Ausgrenzungseffekten sowie durch Diversitätssensibilisierung als Schlüsselqualifikation.

(ZS 6/1523)

Die Vorsitzende vom Landesfrauenrat Thüringen e.V., Frau Ilona Helena Eisner, führt an, dass sich für Frauen im Bereich Bildung und Ausbildung die traditionell gewachsene strukturelle Zweiteilung der Berufsbildungssysteme in einen dualen und einen vollzeitschulischen Zweig als nachteilig erweist. Vollzeitschulische Ausbildung mit fehlenden bundesweiten Standards findet nach wie vor in den personenbezogenen Dienstleistungen statt, die als typische Frauenberufe bezeichnet werden. Die Auswirkungen der Zementierung von Rollenbildern und der strukturellen Zweiteilung der Berufsbildungssysteme zeigen sich auch am Berufs- bzw. Studienwahlverhalten von Frauen und Männern.

(ZS 6/1493)

Herr Lammert vom Mobit e.V. führt an, dass sich die Mehrheit der Beratungsfragen auf Schüler beziehen, die zum Beispiel durch Äußerungen im Unterricht, durch diskriminierendes Verhalten gegenüber anderen Mitschülern in Erscheinung treten. Vereinzelt gibt es auch Fälle, wo Eltern sich rassistisch behandelt fühlen.

(Protokoll 4. Sitzung S. 134-152)

Der Landesvorsitzende des Thüringer Lehrerverbandes, Herr Rolf Busch, machte in seiner Stellungnahme deutlich, dass ihm keine Fälle, in denen Rassismus und Diskriminierung von Lehrerinnen und Lehrern ausgeht, bekannt sind, was auch daran liegen kann, dass so etwas nicht gemeldet wird bzw. viele Kolleginnen und Kollegen solche Gewaltvorfälle gar nicht melden. Es wird eine engere Zusammenarbeit zwischen Jugendämtern, Schulpsychologen sowie Mitarbeitern, die aus der Prävention in der Polizeiarbeit oder in der Justiz kommen, empfohlen. Dazu gehören zum Beispiel auch Schulgesundheitsfachkräfte, die präventive Arbeit machen können.

(Protokoll 6. Sitzung S. 32-55)

Die Landeselternvertretung Thüringen Gemeinsamer Landeselternsprecher aller Schularten (vertreten durch Herr Rommeiß und Herr Dr. Martins-Cavaco) führt an, dass bei ihnen Fälle von interkulturellen Rassismus (z.B. Schulesen), von sozioökonomischer Diskriminierung (Leistungsschwäche von Schülern, ärmeres Elternhaus) sowie Diskriminierung im Bereich von Teilleistungsstörungen oder Behinderungen (z.B. Inklusion) gemeldet werden. Es wurden die Einführung einer wöchentlichen Klassenleiterstunde oder weitere Investitionen in die Ressourcen für Sprachkompetenz im Bereich von Elternarbeit vorgeschlagen. Lehrer müssen aus ihrer Sicht dazu auch bestärkt werden, selbstkritisch Problemlagen erkennen zu dürfen und sich Hilfe zu nehmen, ohne vermeintlich oder tatsächlich mit Nachteilen für die weitere berufliche Entwicklung rechnen zu müssen.

(Protokoll 6. Sitzung S. 55-79)

Der Präsident des Amtes für Verfassungsschutz, Herr Stephan J. Kramer, macht in seiner Stellungnahme deutlich, dass es seiner Meinung nach, es vor allem nach mehr Lehrerinnen und Lehrern bedarf. Es sollten zudem mehr Mittel in die Weiterbildung investiert werden. Das betrifft für ihn nicht nur den Bereich der politischen Bildung, wo es hier um das Thema „Rassismus- und Diskriminierungsbekämpfung“ geht, sondern auch im Bereich der Erziehung, im Sinne von Wertevermittlung und Wissensvermittlung.

(Protokoll 4. Sitzung S. 66-96)

Der Vorsitzende der jüdischen Landesgemeinde Thüringen, Herr Prof. Dr. Reinhard Schramm, macht in seiner Stellungnahme auf konkrete Handlungsempfehlungen aufmerksam. Beispielsweise werden Weiterbildungskurse für junge Muslime oder mehr Investitionen in die humanistische Bildung der Schulen vorgeschlagen.

(Protokoll 6. Sitzung S. 90-115)

Herr Dr. med. Marco Leitzke von der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V. versteht in seiner Stellungnahme einen sinnvollen Ansatz im Kampf gegen die Verbreitung des Wissens

über die bewiesene Ermangelung jeglicher Grundlagen für Rassentheorien im frühesten Kindesalter. Um dies kompetent leisten zu können, bedarf es dazu gezielten Fortbildungen von Lehrpersonal vom Kindergarten bis zur Hochschule. Diese Fortbildungen dürfen sich nicht in Allgemeinplätzen erschöpfen, sondern müssen die Rassismuserfahrungen betroffener Gruppen, unter anderem eben auch schwarzer Menschen, einbinden.
(Protokoll 7. Sitzung S. 32-55)

Herr Said Barkan vom Zentralrat der Muslime, betont in seiner Stellungnahme, dass eine Demokratiebildung in der Breite benötigt wird. Zudem ist die politische Bildungsarbeit gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismus sehr wichtig, um dort aufzuklären und zu sensibilisieren. Es ist zudem nicht zu vernachlässigen, diejenigen zu stärken, die sich gegen Diskriminierung und gegen Rassismus einsetzen. (Protokoll 8. Sitzung S. 24-47)

Das Roma Antidiscrimination Network in Göttingen macht in ihrer Stellungnahme deutlich, dass eine strukturell geförderte Antidiskriminierungsarbeit unbedingt notwendig ist, um die Unterstützung von Betroffenen gegen Rassismus und Diskriminierung mittel- und langfristig sicherzustellen. Um die Anerkennung von Roma als Minderheit in der deutschen Gesellschaft zu verankern und so Diskriminierung und Rassismus umfassend entgegenwirken bzw. vorbeugen zu können, bedarf es einer umfassenden Verankerung sensibilisierender Maßnahmen in Schule, Ausbildung, Behörden, Politik. Dazu gehört die Anerkennung der politischen, kulturellen, gesellschaftlichen und sportlichen Leistungen von Roma.
(ZS 6/1532)

Die **Landeszentrale für Politische Bildung Thüringen** verdeutlicht in ihrer Stellungnahme, dass die Vermittlung demokratischer Grundwerte und der Menschenrechte das gemeinsame Ziel aller Bildungsmaßnahmen der LZT ist. Hierzu widmen sich zahlreiche Veranstaltungsformate auch diesem Themenkreis. Die Auseinandersetzung mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) ist seit Jahren fester Bestandteil und Schwerpunkt in der Arbeit der LZT, wie in allen Jahresberichten der letzten Jahre dokumentiert ist. Auch die Erfahrungen im Rahmen des Projektangebots „Cultures welcome“ zeigen die weite Verbreitung diskriminierender Einstellungen und ihre Verbindung zu Mobbing. Es handelt sich um ein niedrigschwelliges Angebot. Im Rahmen des Angebots erhält das Lehrer-Kollegium auch konkrete Empfehlungen zum weiteren Umgang mit solchen Einstellungsmustern, wobei hier insbesondere Fremdenfeindlichkeit und Homophobie eine Rolle spielen.
(VL 6/3821)

Das **„Thüringer Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt“ (Staatskanzlei)** geht in ihrer Stellungnahme darauf ein, dass Schule nicht selten auch ein Ort für Mobbing, Diskriminierung und Vorurteile ist. Als Schimpfwörter eingesetzte Begriffe wie „Schwul“, „Kampfllesbe“ oder „Transe“ machen auch um Thüringer Schulhöfe keinen Bogen. Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung mit dem Ziel oder der Folge, das Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Rechten und Freiheiten zu beeinträchtigen, ist unzulässig. Heterogenität ist Normalität an Thüringer Schulen, auch wenn sie sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. In der Thüringer Lehr- und Lernmittelverordnung sind die Grundsätze der Genehmigung und des Einsatzes von Schulbüchern festgeschrieben. Zum Beispiel sollen Lehr- und Lernmittel das Ziel einer gleichwertigen und partnerschaftlichen Lebensgestaltung von Mann und Frau berücksichtigen sowie zeitgemäße und ausreichende Identifikationsangebote enthalten. Grundlagen der Lehrerbildung sind ein wertschätzender und akzeptierender Umgang im Kollegium und eine wertschätzende Sprache in Beratungen über andere Personen, auch in Bezug auf Schüler sowie ein bewusstes Konfliktmanagement. Der im Dezember 2015 veröffentlichte Thüringer Bildungsplan bis 18 Jahre (TBP-18) ist zusätzlich zu den Lehrplänen ein wichtiger Orientierungsrahmen für die pädagogische Arbeit und für Bildungsqualität in allen Bereichen der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen und ist gemäß § 44 Abs. 2 ThürSchulO zu beachten. Der TBP-18 vereint institutionenunabhängig und konzeptneutral alle Bildungsorte der Kinder und Jugendlichen bis zum Ende der Schullaufbahn.
(VL 6/3734)

Herr **Jochen Fasco von der Thüringer Landesmedienanstalt** machte in seiner Stellungnahme klar, dass das Thema „Medienbildung“ eine Herzensangelegenheit der Thüringer Landesmedienanstalt ist. Es werden die Thüringer Medienbildungszentren in Erfurt und in Gera, Fortbildungsangebote für Pädagogen sowie die Bereitstellung von eigenen Heften, Materialien und Veranstaltungen aufgeführt.

Die **Staatssekretärin aus dem Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Frau Gabi Ohler**, macht in ihrer Stellungnahme deutlich, dass ihr Ministerium auf Grundlage des AGG eine Beschwerdestelle im Ministerium eingerichtet hat und zudem in zwei Schulämtern Beschwerdestellen existieren. Zudem gibt es Fortbildungsangebote, wie z.B. das Programm DenkBunt für Lehrer und Lehrerinnen, Angebote wie zum Beispiel Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen oder zum Islamverständnis, Muslimfeindlichkeit und Radikalisierung. Die Themen Rassismus und Diskriminierung spielen in vielen Einzel- und Gemeinschaftsprojekten der Medienanstalten eine wichtige Rolle.

(Protokoll der 9. Sitzung EK 6/1 S. 16-19 und S. 26-40)

Frau **Anja Zachow vom Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit** betont in ihrer Stellungnahme die verschiedenen Angebote, die das Landesprogramm unternimmt. Das ist neben dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus“ auch das Netzwerk für Demokratie und Courage, was thüringenweit jährlich etwa 250 Projekttagsangebote an Schulen durchführt und darüber hinaus eben auch als Peer-to-Peer-Angebot junge Menschen, die vor allen Dingen altersmäßig noch nicht so weit von der Zielgruppe entfernt sind, ausbildet, um diese Projekttag durchzuführen.

(Protokoll der 9. Sitzung EK 6/1 S. S. 44-69)

Die **Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE)** beschreibt in ihrer Stellungnahme, dass die wesentlichen Bildungsziele in der Bayerischen Verfassung (BV) verankert sind. Sie soll die Menschen dazu befähigen, als Staatsbürger in Politik, Wirtschaft und Kultur wie im persönlichen Miteinander verantwortungsbewusst, reflektiert und kompetent zu handeln. Wenn es durch Bildung gelingt, zu gelebter demokratischer Kultur zu erziehen, dann wird Rechtsextremismus wirksam präventiv begegnet. Im Rahmen der Wertebildung und der politischen Bildung unterstützen die Schulen die jungen Menschen beim Erwerb von entsprechenden Kenntnissen und demokratischen Haltungen: Kenntnis, Akzeptanz und Verinnerlichung der unsere Verfassungsordnung tragenden Werte, das Vertraut werden mit den Strukturen des staatlichen und des öffentlichen Lebens sowie die reflektierte Auseinandersetzung mit der Geschichte, vor allem der Zeitgeschichte. Zur Früherkennung rechtsextremistischer Tendenzen bietet die BIGE als Ansprechpartner für Schulen u.a. Informationen über die Anwerbestrategien von Rechtsextremisten, deren Kennzeichen und Symbole sowie die aktuellen rechtsextremistische Erscheinungsformen an. Die Fortbildungen für Lehrkräfte werden in der Regel gemeinsam mit den an den Schulberatungsstellen angesiedelten Regionalbeauftragten für Demokratie und Toleranz durchgeführt. Diese gemeinsam erarbeiteten Handlungsempfehlungen bieten den Lehrkräften Hilfestellungen im Umgang mit Werbeaktionen von Rechtsextremisten im Umfeld von Schulen und mit rechtsextremistischen Verhaltensmustern von Schülerinnen und Schülern im Unterricht. Im Onlineportal „mebis – Landesmedienzentrum Bayern“ finden Lehrkräfte und Eltern unter anderem auch Informationen, Tipps, Unterrichts Anregungen und digitale Medien zur Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus im Netz, Nationalsozialismus, Gewaltverherrlichung sowie medialen Manipulationsstrategien. Studien zur Mediennutzung und Medienwirkung sowie Hinweise zu rechtlichen Aspekten und Beratungsinstitutionen mit ihren Ansprechpartnern bei Missbrauch von Medienangeboten ergänzen das Angebot zur Medienbildung. Seit 2002 existiert in Bayern zudem für die schulische Beratung das Netzwerk der Medienpädagogisch-informationstechnischen Beratung (MIB). Rund 80 medienpädagogisch-informationstechnische Berater aller Schularten unterstützen die Schulgemeinschaft in der Medienerziehung durch Lehrerfortbildungen sowie bei schulischen Informationsabenden für Eltern und Schulprojekten.

(ZS 6/1789)

Das **Center for Intersectional Justice** betont in ihrer Stellungnahme, dass die frühkindliche Erziehung ein wichtiger Bereich für die Prävention von Rassismus ist. Ziel muss dabei sein, rassistischer Trennung und den zugrundeliegenden Hierarchien entgegenzuwirken und eine neue normative Ordnung zu etablieren, in der Menschen nicht mehr entlang diesen Linien eingeordnet werden. Die Anerkennung der Differenzen wird als eine Voraussetzung der effektiven Bekämpfung von Rassismus verstanden. Die Hierarchisierung sollte dagegen dekonstruiert werden. Erzieherinnen und Lehrerinnen erfüllen bei der Förderung von positiven Rollenbildern für Kinder eine äußerst wichtige Funktion. Sie sollten die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln und eine positive Identifikation für alle Kinder erlauben.

(ZS 6/1841)

Die **Abteilung Verfassungsschutz im Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen** führt in ihrer Stellungnahme aus, dass sie die primäre Prävention mit drei vom Verfassungsschutz NRW entwickelten "Andi"-Comics, die Jugendliche zu den Themen Rechtsextremismus, Islamismus und Linksextremismus informieren, ergänzt. Die ersten beiden Hefte wurden durch eine Lehrer-Handreichung mit methodischen Impulsen und Arbeitsblättern erweitert. Einige Zentren für schulpraktische Lehrerbildung in Nordrhein-Westfalen (zum Beispiel in Dortmund und Hamm) sind seit rund zehn Jahren Kooperationspartner in gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen für Lehramtsanwärterinnen und -anwärter. In jüngerer Zeit haben mehrere Fortbildungstagungen insbesondere für Lehrerinnen und Lehrer in Kooperation mit dem nordrhein-westfälischen Landesverband der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung (DVPB) stattgefunden. Wichtige Kooperationspartner im VIR-Projekt sind seit 2014 der AK Ruhr und die Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW.
(ZS 6/1779)

Das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** geht in ihrer Stellungnahme darauf ein, dass Nonformale Bildungsangebote für junge Menschen einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Aufwachsen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten. Darauf aufbauende Ziele sind Respekt- und Akzeptanzförderung zugunsten einer Kultur der Gleichwertigkeit, Extremismusprävention, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, soziales Engagement, eine gewaltfreie Konfliktbewältigung und das Erlernen von Aushandlungsprozessen im gesamten Spektrum der nonformalen Bildung für junge Menschen.
(ZS 6/1780)

Die **Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg** führt in ihrer Stellungnahme an, dass die Umsetzung des Aufgabengebiets „Interkulturelle Erziehung“ an Hamburger Schulen maßgeblich zu den Strategien der Prävention gegen Rassismus und Abbau von Diskriminierung gehören. Zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen im Unterricht und Schulalltag sowie zur Unterstützung von Lehrkräften bei interkulturellen Konflikten besteht seit 2006 am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) die "Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung" (BIE). Durch Beratung und Aus- und Fortbildungsangebote sowie kompakte Qualifizierungsangebote der BIE wird die Prävention von Rassismus und Diskriminierung sichergestellt und im Einzelfall interveniert. Über das Aufgabengebiet „Interkulturelle Erziehung“ hinaus wird auch in den Aufgabengebieten Globales Lernen und sozial- und Rechtserziehung sowie in den Fächern Politik/Gesellschaft/Wirtschaft (PGW) und Religion entsprechend dem KMK-Beschlusses „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ umgesetzt. Zur Abbau von Bildungsbarrieren, Vorurteilen und Diskriminierung kooperieren viele Schulen in Hamburg mit außerschulischen Partnern, Stiftungen, Kultur- und Bildungsträgern und Migrantenorganisationen. Einige Schulen nehmen an bundesweiten Projekten wie z.B. Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage teil.
(ZS 6/1788)

Die **Bundeszentrale für politische Bildung** stellt in ihrer Stellungnahme klar, dass im Zentrum ihrer die Förderung des Bewusstseins für Demokratie und politische Partizipation steht. Die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung ist ein dauerhaftes, zentrales Querschnittsthema in der Arbeit der Bundeszentrale für politische Bildung, das mit unterschiedlichen zielgruppenspezifischen Formaten und Angeboten bearbeitet wird. Mit den anerkannten Trägern für politische Bildung wurde beispielsweise für 2018 unter anderem der Schwerpunkt „Konflikte in der offenen Gesellschaft“ vereinbart, der unter anderem auch die Förderung von Maßnahmen der politischen Bildung in den Themenfeldern „Rassismus“ und „Diskriminierung“ vorsieht.
(Protokoll der 11. Sitzung EK 6/1, S. 49-75)

Die **Neue Deutsche Organisationen (NDO)** verweist in ihrer Stellungnahme darauf, dass sie sich für die Einrichtung von unabhängigen Beschwerdestellen zum Schutz vor Diskriminierung in Schulen stark macht. Existierende Beratungsstellen und Vereine haben begrenzten rechtlichen Spielraum. Oftmals sind diese die ersten Anlaufstellen für Betroffene. Unzureichende staatliche Beschwerdestrukturen gegen Diskriminierung in Schulen leisten leider kaum Abhilfe.
(ZS 6/1787)

Teil B. II. 2. Polizei und Inneres

Einleitung

„Die Bundesrepublik Deutschland baut auf eine plurale Gesellschaft, in der vielfältige Vorstellungen und Vorlieben der individuellen und gemeinschaftlichen Lebensgestaltung vorliegen und legitim sind. Die deutsche Gesellschaft ist von Migration geprägt, etwa ein Viertel der Bevölkerung hat einen sogenannten ‚Migrationshintergrund‘.“⁸⁴⁵ „Die Polizei in Deutschland ist an das Grundgesetz gebunden und hat die Aufgabe, Rechtsstaatlichkeit durchzusetzen. Sie muss damit die im Grundgesetz unveräußerlichen Grundrechte jede*s Einzelnen*r wahren. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz.“⁸⁴⁶

„Polizist*innen/Beamt*innen sind an gesetzliche Normen gebunden und repräsentieren das staatliche Gewaltmonopol. ‚Innere Sicherheit‘ kann in unserer pluralen Gesellschaft und im Sinne des Rechtsstaates der Bundesrepublik Deutschland nur bedeuten, dass sie für alle Mitglieder der Gesellschaft gleichzeitig und im gleichen Umfang bereitgestellt wird.“⁸⁴⁷ „Das schließt ein, Diskriminierung inklusive rassistischer Gewalt zu erkennen und problemorientiert bearbeiten zu können.“⁸⁴⁸

„Politik und Polizeiführung leiten ihre Handlungsdevisen aus einer wertorientierten Polizeikultur ab, die sich den demokratischen Grundrechten verpflichtet. In der Realität wird diese Polizeikultur in Teilen ergänzt, in Teilen durchbrochen von einer Polizistenkultur und der darauf basierenden Handlungsmustern der Polizisten.“⁸⁴⁹ Zumal Polizistinnen und Polizisten viele Vergeblichkeitserfahrungen machen, die frustrierend wirken.

Ausgehend von der Annahme, dass es sich beim Rassismus um das Zusammenspiel von komplexen Elementen handelt, die gleichzeitig oder auch unabhängig auftreten können: individuell, kommunikativ, imaginativ (Gefühle/ Befürchtungen), sowie strukturell oder gar institutionell, so können sowohl Polizistinnen und Polizisten als Personen als auch die Polizei als Struktur und Institution betroffen sein. Jedoch muss

⁸⁴⁵ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 85.

⁸⁴⁶ Ebd., S. 86.

⁸⁴⁷ Ebd., S. 88.

⁸⁴⁸ Ebd., S. 89.

⁸⁴⁹ Ebd., S. 91.

an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Datenlage mager ist und empirische Studien kaum vorhanden sind - das gilt sowohl für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt als auch für das Bundesland Thüringen. „Daten zur Situation und Umgangsweise mit Rassismus und Diskriminierung fehlen weitgehend, so etwa zur Einstellungen von Polizistinnen und Polizisten und zu Diskriminierungs- und Viktimisierungserfahrungen durch Polizei(sowohl bei „Klientinnen und Klienten“ als auch bei den eigenen Mitarbeitenden).“⁸⁵⁰ Daher bietet der Zwischenbericht im Bereich Inneres/Polizei eine nicht abgeschlossene Bestandsaufnahme der aktuellen Situation in Thüringen, wie sie in den Anhörungen von ausgewählten Expert*innen im Kontext der Enquetekommission geschildert wurde.

Interkulturelle Öffnung von Polizei und Verfassungsschutz

„Viele NGOs, zivilgesellschaftliche Organisationen, wissenschaftliche Institutionen und auch die Sachverständigen der Enquetekommission sprechen sich für eine Stärkung der Bemühungen bei der Beschäftigung von Personal mit ausländischen Familienbiographien aus.“⁸⁵¹ „Staatssekretär Götze betont, dass sich die Mitarbeitersuche ‚nach fachlichen Kriterien‘ richte und dass ‚diskriminierungsfrei‘ ausgewählt werde. Es gebe nur ‚sehr eingeschränkt die Möglichkeit‘, bestimmte Punkte in eine Ausschreibung aufzunehmen. ‚Migrationshintergrund als Auswahlkriterium‘ mit aufzunehmen sei aufgrund ‚rechtlicher Grenzen‘ nicht möglich. Zudem betont er, die Bewerbersituation in Thüringen sei nicht mit der zum Beispiel in Hessen oder Schleswig-Holstein vergleichbar, wo ‚unterschiedlichste Menschen vor mir sitzen‘. Stattdessen handele es sich bei den Bewerbern in Thüringen um Mitglieder einer ‚sehr homogenen einheimischen Bevölkerung‘.“⁸⁵²

Verfassungsschutz-Präsident Kramer führt aus: Der Verfassungsschutz lege insbesondere bei den Themenfeldern „Islamismusbekämpfung und Ausländerextremismus“ fachlich großen Wert darauf, ‚Personen mit Migrationshintergrund und mit kulturellem Hintergrund‘ aus dem Bereich, um den wir uns im weitesten Sinne kümmern, zu erreichen. Allerdings sei hier die „Bereitschaft“ in Thüringen „neue Wege zu gehen, noch etwas verhalten“.⁸⁵³

⁸⁵⁰ Ebd., S. 84.

⁸⁵¹ Vgl. ebd., S. 105.

⁸⁵² Ebd., S. 105.

⁸⁵³ Siehe Protokoll 4. Sitzung, S. 81f.

a) Problembeschreibung

Erfassung, Ahndung, Prävention

Das IDZ betonte: ECRI bemängelt, dass es in Deutschland „keine verlässliche statistische Methode zur Erfassung von Hassverbrechen und Hassreden gibt. Mit den bisherigen Statistiken kann es kein effektives Monitoring und damit keine Beurteilung des Ausmaßes etwa von Rassismus, Homo- und Transphobie geben. Zwar begrüßt ECRI, dass es in der polizeilichen Statistik mittlerweile eine Unterkategorie für ‚Hassverbrechen‘ in der Kategorie „Politisch motivierte Kriminalität“ (PMK) gibt, die nach unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen unterscheidet. Die Unterordnung in der PMK führt aber dazu, dass Beamt/-innen viele Straftaten nicht als Hassverbrechen einordnen, weil kein politisches Motiv erkennbar ist.

Unklar ist bezüglich des Katalogs zur Hasskriminalität unter dem Definitionssystem PMK insbesondere, wie die Begriffe ‚Rassismus‘ und ‚Fremdenfeindlichkeit‘ voneinander abzugrenzen sind.“⁸⁵⁴ „Im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus wird eine ständige Evaluation und Weiterentwicklung angeregt. Herr Menzel vom TMK bemerkte dazu, dass das Definitionssystem bundesweit abgestimmt sei und davon in Thüringen nicht abgewichen werden könne, auch wenn es fachlich begründbar wäre.“⁸⁵⁵ Für die praktische Umsetzung der Erfassung von Straftaten in der PMK gibt es in Thüringen eine „Gemeinsame Dienstanweisung“ der LPD und des LKA, nach der die Beamt*innen in allen Fällen von Gewaltkriminalität zur Überprüfung auf eine mögliche politische Tatmotivation verpflichtet sind. Zur Qualitätssicherung bei der Bearbeitung der PMK wurden in allen Kriminalpolizeiinspektionen eigene Kommissariate (K4) und im LKA eine eigene Abteilung für Staatsschutzdelikte (Abt.2) errichtet.⁸⁵⁶ „So kann im Rahmen der Fachaufsicht qualitätssichernd Einfluss auf die aufnehmende Polizeidienststelle genommen werden. Die GdP verwies in ihrer Stellungnahme auf die seit 2012 in der LPD angesiedelte Stabstelle ‚Polizeiliche Extremismus Prävention‘ über die Präventionsangebote offeriert werden.“⁸⁵⁷

Dr. Dieckmann (IDZ) merkte an, dass Beamte und Betroffene bei Hasskriminalität, etwa einem rassistischen oder einem homophoben Vorfall, oft kein politisches Motiv

⁸⁵⁴ Vgl.ebd., S. 93.

⁸⁵⁵ Ebd., S. 108.

⁸⁵⁶ Vgl. ebd., S. 108.

⁸⁵⁷ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 108.

erkennen. Da keine Erfassung jenseits der PMK-Kategorisierung vorgesehen ist, ist damit die Erfassung und auch Verfolgung dieser Kriminalität schwer.

Auch für die (neue) Erfassung islamfeindlicher Straftaten fehlt es noch an der nötigen Sensibilisierung, sodass auch hier objektive Daten erst in absehbarer Zeit nach Einführung zu erwarten sind, stellte Herr Barkan vom Zentralrat der Muslime fest.⁸⁵⁸

„Herr Christ von der GdP bemerkt dazu: ‚Zu der Einklassifizierung: Da muss ich tatsächlich sagen, das ist eine Frage der Schulung, der Ausbildung und Fortbildung unserer Kollegen [...]. Ich glaube, das Thema, das als rassistischen Angriff einzustufen, ist [...] in der Thüringer Polizei noch nicht weit genug implementiert, noch nicht weit genug vorgedrungen, dort eine Unterscheidung vorzunehmen. Ich glaube, wenn ich heute da draußen jetzt zehn Kolleg*innen fragen würde, die würden mir sagen, ich weiß noch nicht genau — klar weiß man schon, was da der Unterschied ist, aber sie würden ihn wahrscheinlich nicht prekär und wichtig und wesentlich entscheidend definieren. Das ist, glaube ich, das Dilemma an dieser Geschichte‘.⁸⁵⁹

Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung

Sowohl der UA 5/1 des Thüringer Landtages als auch der Parlamentarischen Untersuchungsausschuss PUA fordern, Opferzeug*innen rassistisch motivierter Straftaten zu schützen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen, auf Beratungsstrukturen und bestehende Rechte offensiv hinzuweisen und Informationsmaterial bereitzustellen, Beamt*innen (Ausbildung von Fachpersonal) gezielt zu schulen, über Entschädigungsansprüche aufzuklären – und dies alles mit der expliziten Aufforderung zur Dokumentation dieser Bemühungen. Ein relevantes Phänomen ist zudem die sekundäre Viktimisierung (die erneute Opferwerdung nach der eigentlichen Tat).⁸⁶⁰ So verdeutlichte die Opferberatung ezra - Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen anhand einer qualitativen Studie, dass 47 Prozent der Betroffenen von Hasskriminalität sich durch die Polizei vor Ort nicht ernst genommen fühlten.⁸⁶¹ „56 Prozent hatten nicht den Eindruck, die Aufklärung des politischen Hintergrundes der Tat sei der Polizei

⁸⁵⁸ Vgl. ebd., S. 95.

⁸⁵⁹ Ebd., S. 95.

⁸⁶⁰ Vgl. mehrheitlich beschlossener Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 95f.

⁸⁶¹ Vgl. ebd. 96.

wichtig. Ca. ein Fünftel berichtete von Mitschuldvorwürfen seitens der Beamt*innen. Im Fokus der Befragung ‚Die haben uns nicht ernstgenommen‘ stand ‚die Erfahrung und Wahrnehmung und Meinung, die die Betroffenen gemacht haben. Grundlage und Ausgangspunkt hierfür ist das Konzept der Viktimisierung. Insbesondere spielt hier die sekundäre Viktimisierung eine Rolle‘.⁸⁶²

Ergebnisse einer Pilotstudie zum Thema „Flüchtlinge“ der Uni Jena: In Untersuchung an syrischen Flüchtlingen gab es unter anderem die Frage nach Diskriminierungserfahrungen in Thüringen. „Bei unseren Ergebnissen kann man vielleicht sagen, dass auf Basis von, sagen wir mal, relativ harmlosen Formen von Diskriminierung, also etwa unhöflich im Supermarkt behandelt zu werden, relativ hohe Zustimmungsraten sind — etwa 50 Prozent berichten, dass das in der letzten Zeit schon vorgekommen ist —, während wir auf der anderen Seite, wenn es um gravierende Formen von Diskriminierung/ Benachteiligung geht, auch von staatlichen Stellen, auch von Polizei, relativ geringe Zustimmungsraten haben“.⁸⁶³

Andererseits erwähnt Herr Menzel vom TMIK in der Anhörung einen ministeriellen Erlass zur Stärkung von Opferzeugen innerhalb des Ermittlungsvorganges. Man habe damit einen Auftrag aus den Untersuchungsausschüssen erfüllt. Bei Anzeigenaufnahme sind die Dienststellen demnach verpflichtet, in einem Vordruck die subjektive Sicht des Opfers zu dokumentieren. Zudem würde den Opfern durch die anzeigenaufnehmenden Dienststellen Angebote für Hilfe und Stützleistungen unterbreitet. Die Beamt*innen seien angewiesen, die Opfer bei der Anzeigenaufnahme auf die Hilfsangebote unterschiedlicher Vereine und Beratungsstellen hinzuweisen.⁸⁶⁴ „Bei der Thüringer Polizei gebe es eine Opferschutzrichtlinie, die in der Zusammenarbeit mit Opferschutzverbänden mit Leben erfüllt werde.“⁸⁶⁵

Für den behördeninternen Umgang mit Diskriminierung wurden für die Beschäftigten des TMIK, den nachgeordneten Behörden und der Thüringer Polizei mit den Personalräten eine Rahmendienstvereinbarung geschlossen. Demnach stünden zum Schutz der Mitarbeiter*innen überall soziale Ansprechpartner bereit. Zudem gebe es im TMIK eine Beschwerdestelle nach § 13 Absatz 1 AGG. Staatssekretär Götze

⁸⁶² Ebd., S. 96.

⁸⁶³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 96f..

⁸⁶⁴ Vgl. ebd., S. 109.

⁸⁶⁵ Ebd., S. 109.

fürhte aus, dass man sich im TMIK bewusst dafür entschieden habe, die neue Polizeibeschwerdestelle nicht als eine interne Beschwerdestelle einzurichten, sondern als eine Beschwerdestelle nur für Bürger*innen.⁸⁶⁶ Damit verfügt die Polizei über wichtige Strukturen und Regelung, um der Herausforderung entgegenzuwirken. Eine seriöse Bewertung dieser Instrumente bedarf einer Evaluierung.

Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei

Die Tatsache polizeilichen Versagens wird fallbezogen wenig bestritten, ob dahinter systematisches Fehlverhalten liegt, ist nicht bekannt. Es liegen keine belastbaren Untersuchungen vor, die das Ausmaß solcher Fälle analysieren. So haben laut ECRI und Human Rights Watch Minderheitengruppen den Eindruck, sich nicht auf die Polizei verlassen zu können. Dieser Vorwurf konnte jedoch im Laufe der Anhörung nicht mit konkreten Vorwürfen gegen die Thüringer Polizei untermauert werden. Da verschiedene Quellen von solchen Missständen berichten, sollte sich die Kommission diesbezüglich weitere Expertise aneignen. Es sollte erhoben werden, ob Gruppe oder Einzelpersonen aufgrund ethnischer, religiöser oder sonstiger Merkmale diskriminiert werden und die Ursachen innerhalb der Polizei analysiert werden. Ferner muss eruiert werden, inwiefern Möglichkeiten der Diskriminierung in normale organisatorische Strukturen und Regeln eingebettet sind.

Zudem sollten im Laufe der Anhörung Experten zurate gezogen werden, die Strategien entwickeln, um der mangelnden Sensibilität entgegenzutreten, welche von den betroffenen Opfern als diskriminierend empfunden wird und sich strukturell auf das implizite Erfahrungs- und Handlungswissen der Einsatzbeamtinnen und -beamten zurückführen lässt.

Staatssekretär Götze berichtete über die Einrichtung einer Polizeibeschwerdestelle in Thüringen. Die Stelle ist direkt dem Staatssekretär unterstellt. Die Kommission sollte sich die Erfahrungen vergleichbarer Stellen in anderen Bundesländern anhören.

Racial Profiling

„Hautfarbe und Gesichtszüge, vermeintlich ethnische oder kulturelle Merkmale sowie sexuelle Orientierung einer Person dürfen keine Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen wie Personenkontrollen, Ermittlungen und Überwachungen

⁸⁶⁶ Vgl. ebd., S. 109.

sein. Eine professionelle Polizeiarbeit verdächtigt Menschen nicht wegen Hautfarbe oder ihres Glaubens, sondern wegen ihrer objektivierbaren Taten. Das Deutsche Institut für Menschenrechte fordert diesbezüglich eine kritische Auseinandersetzung mit dem Phänomen des Racial Profiling und weist darauf hin, dass nicht nur die Kontrollpraxis problematisch ist, vielmehr seien die gesetzlichen Handlungsaufträge und Eingriffsermächtigungen der Polizei dem vorgelagert. An dieser Stelle muss einerseits die Polizei als Institution, andererseits der Gesetzgeber prüfen, inwiefern eingespielte Vorgehensweisen und vorhandene Regelungen, grund- und menschenrechtlichen Diskriminierungen Vorschub leisten. Dass eingeschliffene Rassismen den Fahndungserfolg trüben können, zeigen die Ermittlungen zu den NSU-Morden.

Die Praxis des Racial Profiling wird in zahlreichen Beiträgen kritisiert und als menschenrechtliches Problem gebrandmarkt, das gegen den Diskriminierungsschutz verstößt.“⁸⁶⁷

Cremer/DIMR betont: Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz liegt nicht erst vor, wenn die Ungleichbehandlung ausschließlich oder ausschlaggebend an eines der dort genannten Merkmale anknüpft, sondern bereits dann, wenn bei einem Motivbündel ein unzulässiges Differenzierungsmerkmal ein tragendes Kriterium unter mehreren gewesen ist. Das hat das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in einer Entscheidung vom April 2016 klargestellt. Das Gericht hat in der Entscheidung die verdachtsunabhängige Kontrolle einer schwarzen deutschen Familie in einem Regionalzug durch die Bundespolizei für unzulässig erklärt, weil die Kontrolle an die Hautfarbe der Betroffenen angeknüpft hatte.⁸⁶⁸

Von den negativen Erfahrungen, welche die Praxis auf Mitglieder bestimmter Communities bzw. Personen ausübt, denen bestimmte Zugehörigkeiten zugeschrieben werden, berichteten ausführlich insbesondere der Vertreter des Zentralrats der Muslime und das Roma Antidiscrimination Network. Barkan berichtet, dass insbesondere junge Männer und insgesamt männliche Personen betroffen sind, „die als muslimisch markiert werden.

⁸⁶⁷ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 98f..

⁸⁶⁸ Vgl. ebd., S. 99.

Herr Christ, der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Thüringen, beschrieb die Schwierigkeiten im Umgang mit Racial Profiling aus der Sicht von Polizist*innen und führte aus, dass es derzeit noch keine Lösungsansätze dafür gebe wie sich dementsprechende Kontrollen vermeiden ließen.⁸⁶⁹ Herr Ley, Leiter des Bildungszentrums der Thüringer Polizei, berichtete darüber, dass die Leitung der Polizei durchaus ein Problembewusstsein hat und wies auf eine derzeit stattfindende Schulung zum Umgang mit Racial Profiling hin.⁸⁷⁰

Aus- und Fortbildung

„Rassismus ist ein ideologischer ‚Diskurs der Differenz‘, welcher Legitimation für Ausgrenzungspraktiken schafft. Polizistinnen und Polizisten wehren sich gegen den Vorwurf der bewussten Diskriminierung als Verstoß gegen die universellen Menschenrechte. Ihr Hauptargument bei vielen Maßnahmen, die Betroffene als Diskriminierung wahrnehmen, ist ‚Bauchgefühl‘ bzw. ‚Erfahrungswissen‘.“⁸⁷¹ Letztere basieren wiederum sehr oft auf einer systemimmanenten Logik, die sich zwar durch Teil-Erfolge zu legitimieren scheint, sich jedoch aus simplen Kategorisierungen, Stigmata und Vorurteilen speißt, die zutiefst diskreditierend sind. Diese Stigmata stellen für den einzelnen Akteur eine Orientierungsmöglichkeit innerhalb seiner sozialen Umgebung dar und geben die Möglichkeit, anhand nur weniger Merkmale Schlussfolgerungen über das Gegenüber zu ziehen. Damit strukturieren Stigmata die Situation, sie reduzieren ihre Komplexität und ermöglichen schnelle Entscheidungen. Des Weiteren dienen sie dazu, Aggressionen in eine bestimmte Richtung zu kanalisieren. Das macht diese unprofessionellen Mechanismen für den polizeilichen Alltag sehr ‚nützlich‘.⁸⁷²

Die Herausforderung für eine Zukunft der Polizeiarbeit in einer pluralistischen Gesellschaft wird sein, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in die Lage zu versetzen, Strategien zu entwickeln, die ihnen die Durchführung ihrer hoheitlichen Aufgaben ohne diskriminierendes Profiling ermöglichen. Ein Beitrag hierzu ist neben der Vermittlung einer ‚pluralen‘ Kompetenz, die Fokussierung der Aus- und Fortbildungsinhalte. Polizistinnen und Polizisten müssen sich in ihrer jeweiligen Umgebung emotional und intellektuell bewegen können. Das Instrument der inneren

⁸⁶⁹ Vgl. ebd., S. 100.

⁸⁷⁰ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 107.

⁸⁷¹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S.101.

⁸⁷² Vgl. ebd., S. 101.

Führung, die Vermittlung von Werten und die Stärkung der Resilienz sind Bausteine einer Strategie, die die Anpassung polizeilicher Arbeit im Zeitalter in einer pluralen und diversen – vielleicht einer ‚bunten‘ – Welt zwingend benötigt.⁸⁷³

„Es müssen zudem innovative und handlungsorientierte Maßnahmen ergriffen werden, um die nationalen Gesetze und internationalen Vereinbarungen zu den Themen Rassismus, Diskriminierungsschutz, Verfolgung von Hasskriminalität sowie Schutz und Umgang mit Opfern von Rassismus und Hasskriminalität stärker bekannt zu machen sowie für ihre Akzeptanz und ihre Umsetzung im beruflichen Alltag zu sorgen.“⁸⁷⁴

Als Manko stellte sich flächendeckend heraus: „Spezielle Schulungsmaterialien für die Polizei zu Rassismus, Diskriminierung und Hasskriminalität existieren nicht bzw. sie wurden nicht von den befragten Institutionen genannt (bundesweite Befragung Aus- und Fortbildung Polizei).“⁸⁷⁵

Zusammenarbeit mit NGOs / zivilgesellschaftlichen Organisationen

„Aus der Perspektive der Sicherheitspolitik erfordert es Anstrengung, sich auf Kooperationspartner außerhalb des Sicherheitsapparates einzulassen. Wichtige Kooperationspartner für eine professionelle Arbeit im Bereich „Innere Sicherheit“ sind weitere staatliche Akteure, insbesondere auch Parlamente und Parlamentarier. Zudem ist der Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, auch Migrantenselbstorganisationen, unerlässlich. Die Fähigkeit zum Dialog und zur Kooperation ist ein Mittel zur Erreichung des weitreichenden Ziels der gesellschaftlichen Sicherheit. Es gilt im Dialog, allen Menschen die Vorzüge der freiheitlich-demokratischen Grundordnung begreiflich zu machen, zu der u.a. gehört, die Würde des einzelnen Menschen, Gleichheit vor dem Gesetz und Freiheit, auch Religionsfreiheit, anzuerkennen. Sie müssen erkennen können, dass die Demokratie Entfaltungsoptionen bietet und ebenso Respekt vor dem Anderen abverlangt und diese Ansprüche durch die verfassungsrechtlich garantierten Grundrechte wirken. Eine moderne Sicherheitspolitik ist in diesem Sinne diskursiv-kooperativ.“

⁸⁷³ Ebd. S. 101f.

⁸⁷⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S.102.

⁸⁷⁵ Ebd.

Es wird festgestellt, dass die Zusammenarbeit mit NGOs/zvgl. Organisationen und insbesondere auch mit der Opferberatung noch nicht gut genug funktioniert.

Kooperationen oder Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und speziell Opferschutzorganisationen von Hasskriminalität mit den Aus- und Fortbildungsinstitutionen der Polizei sind insgesamt selten.

Auch die NSU-Untersuchungsausschüsse in Thüringen und dem Bund kommen zu dem Schluss: Die neuen, notwendigen Maßnahmen sollen „in Zusammenarbeit mit People of Color und zivilgesellschaftlichen Akteuren entwickelt werden“. Der PUA im Deutschen Bundestag empfiehlt speziell in Bezug auf die Entwicklung von Förderkonzepten „eine Beteiligung der zivilgesellschaftlichen Initiativen“ zu gewährleisten, um deren „Erfahrungen und Kompetenzen“ bei „der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung“ zu nutzen.“⁸⁷⁶

„Herr Ley vom Bildungszentrum der Thüringer Polizei äußerte: „Wir haben [...] den Einbezug von zivilgesellschaftlichen Akteuren in dem Bereich der Ausbildung.“ Hilfreich dafür ist „auch das Landesprogramm für Demokratie, Toleranz, Weltoffenheit“. U.a. wird es „im Zusammenspiel mit der Landespolizeidirektion“ so gesteuert, dass „Angebote tatsächlich an die Polizistinnen und Polizisten kommen“. Das machen „unterschiedliche Träger“, u.a.: Violence Prevention Network und MOBIT.“⁸⁷⁷ Auch der Leiter des Thüringer Verfassungsschutzes Herr Kramer betonte, dass es zur notwendigen Bearbeitung von institutionellem Rassismus in den Behörden des Austausches mit beispielsweise zivilgesellschaftlichen Akteuren bedarf.⁸⁷⁸

b) Ausblick und weitere Themenbearbeitung

Die bisherigen Anhörungen und die sich daran anschließenden, wenn auch nicht abgeschlossenen Diskussionen in der Kommission führten nachdrücklich zu folgenden Themenbereichen, aus denen eindeutig Beobachtungsgesichtspunkte für die weiteren Arbeiten und Befragungen der Enquetekommission abgeleitet werden können:

- Themenbereich interkulturelle Öffnung von Polizei und Verfassungsschutz
Erfahrungen anderer Bundesländer erheben

⁸⁷⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 103f.

⁸⁷⁷ Ebd., S.113.

⁸⁷⁸ Vgl. ebd., S.113.

- Wissenschaftliche Expertise einholen
- Einschätzungen von Politik und betroffenen Behörden erfragen
- Erfassung, Ahndung, Prävention
 - Erfahrungen anderer Bundesländer
 - Konkretisierung der Maßnahmen in Thüringen durch Verantwortliche
 - Polizeiausbildung/ -Fortbildung
 - Politische Fachreferate
 - Polizeiführung
- Umgang mit Opfern rassistischer und anderer menschenverachtender Gewalt, sekundäre Viktimisierung
 - Erfahrungen anderer Bundesländer
 - Rechtliche Gestaltung/ Vorgaben
 - Zivilgesellschaftliche Kontrollmöglichkeiten
 - Rassistisches und diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bzw. durch die Polizei
 - Erfahrungen anderer Bundesländer
 - Wissenschaftliche Expertise
 - Berichte von Beschwerdestellen
 - Racial Profiling
 - Erfahrungen anderer Bundesländer
 - Rechtliche Rahmenbedingungen in Thüringen
 - Geplante Strategien in Thüringen
 - Funktionierende Strategien anderer Bundesländer/ Bund / EU
 - Aus- und Fortbildung
 - Welche Inhalte werden unterrichtet mit welcher Zielsetzung?
 - Wie werden Lernerfolge gemessen?
 - Welche Erfahrungen haben andere Bundesländer?
 - Zusammenarbeit mit NGOs/zivilgesellschaftlichen Organisationen
 - Welche Partner hat die Polizei in Thüringen/ wie gestaltet sich der Austausch?
 - Welche Erfahrungen haben andere Bundesländer?

Zu Teil B. II. 3. Justiz

Einleitung

„Die Justiz ist grundlegend an das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot gemäß Art. 3 Abs. 3 GG und den allgemeinen Gleichheitssatz Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Nach einer Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfolgten 5% der Diskriminierungsberatungen im Justizbereich – vor allem aus rassistischen Gründen (15%), aufgrund einer Behinderung (15%) und wegen des Geschlechts (11%). Das AGG sieht in Fällen von Diskriminierungen durch staatliches Handeln keine Rechtsansprüche für benachteiligte Personen vor.“⁸⁷⁹

Eine generelle Verbesserung des Opferschutzes bei Straftaten auf europäischer Ebene strebt schließlich auch die Richtlinie 2012/29/EU über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten vom 25.10. 2012 an (ABl. EU Nr. L 315 S. 57). Der Artikel 22 sieht eine individuelle Begutachtung von Opfern zur Ermittlung besonderer Schutzbedürfnisse im Rahmen von Strafverfahren vor. Im Rahmen einer individuellen Begutachtung erhalten u. a. auch Opfer von Hasskriminalität und von in diskriminierender Absicht begangenen Straftaten besondere Aufmerksamkeit. Die Richtlinie war von den Mitgliedstaaten bis zum 16.11.2015 umzusetzen. Auf Landesebene enthält die Thüringer Verfassung ein Diskriminierungsverbot.

Es ist wichtig, beim Diskriminierungsschutz über verbesserte strafrechtliche Instrumente nachzudenken. Man muss aber auch Folgendes klar sehen: Das Gros der Diskriminierungserfahrungen liegt unterhalb einer strafrechtlich relevanten Schwelle. Wirksamer Diskriminierungsschutz erfordert deshalb weitere Instrumente und vor allem Akteure, die Diskriminierung umfassend und vernetzt angehen, indem sie beispielsweise Betroffene unterstützen und insbesondere den Wert von Vielfalt in der Gesellschaft positiv verankern. Viele Betroffene wissen oft nichts von ihrem Recht auf Diskriminierungsschutz, geschweige denn, wo sie Hilfe finden können. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass diese Menschen eine passgenaue rechtliche Unterstützung und Beratung bekommen. Der Bekanntheitsgrad des Diskriminierungsschutzes muss gesteigert werden. Das ist der Dreh- und Angelpunkt für die Wirksamkeit eines individuellen Modells der Rechtdurchsetzung.

⁸⁷⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 133.

a. Problembeschreibung

Schutz vor Diskriminierung – Barrieren beim Zugang zum Recht

Barrieren beim Zugang zum Recht bestehen bereits dann, wenn das Recht die konkreten Umstände einer Straftat nicht besonders aufgreift. Zugang zum Recht von Opfern von Rassismus und Hasskriminalität ist dann jedenfalls erschwert, wenn Rassismus und Hasskriminalität im Strafrecht nicht besonders behandelt werden. Als Hasskriminalität gelten Straftaten, deren Opfer gerade deshalb vom Täter ausgewählt werden, weil sie einer vom Täter abgelehnten gesellschaftlichen Gruppe angehören. Als Hasskriminalität werden also insbesondere solche Gewalttaten bezeichnet, die ohne persönliche Beziehung zum Opfer erfolgen und sich gegen das wahrgenommene „Fremde“ richten. Entsprechend wird Hasskriminalität in der Kriminologie mit Vorurteilskriminalität ersetzt. Insgesamt bestehen in Deutschland noch erhebliche empirische Erkenntnisdefizite auf diesem Gebiet, wodurch kriminalistische, kriminalpolitische und strafrechtliche Bedenken gegenüber der Klassifikationsmethode und der justiziablen Verfolgung von Hasskriminalität hervorgerufen werden.

Dennoch werden rassistische und andere Formen von Hasskriminalität regelmäßig als erschwerender Umstand gewertet. Es gibt etwa eine vom Bundesministerium der Justiz erstellte – unvollständige – Liste von 23 Urteilen, in denen rassistische, fremdenfeindliche, antisemitische und rechtsextremistische Motive als erschwerende Umstände gemäß § 46 StGB in die Urteilsfindung eingingen. Dennoch könnte die Absicht, mit Hilfe des Strafrechts ein offenes, demokratisches Klima zu fördern, möglicherweise auch dysfunktionale Reflexe erzeugen. So wird etwa von US-amerikanischen Wissenschaftlern konstatiert, dass gerade Hate-Crime-Gesetzgebung einen noch tieferen Keil zwischen die sozialen Gruppen treiben kann.⁸⁸⁰ Wenn auf Hass als Tatmotiv abgestellt wird, nimmt das (Straf-) Recht Zugriff auf innere Einstellungen des Täters. Gefühle werden jedenfalls tendenziell strafbar – soweit sie in äußere Tat münden.

Opfer zögern mitunter, „Hasskriminalität“ polizeilich anzuzeigen, beispielsweise wegen vorangegangener negativer Erfahrungen mit der Justiz in Deutschland. Entsprechend existieren durchaus Fälle, in denen das Opfer von Hasskriminalität und insbesondere Migranten, Asylsuchende und Flüchtlinge zögern, Anzeige bei der

⁸⁸⁰ Die vorhergehenden Erwägungen und Berichte bei: Deutscher Bundestag Wissenschaftliche Dienste Aktueller Begriff Nr. 05/12 (28. März 2012) Hasskriminalität; Verfasser: RR Dr. Roman Trips-Hebert.

Polizei zu erstatten oder einen Strafantrag zu stellen. Grund hierfür ist, mangelndes Vertrauen in Polizei und Justiz. Auf die Unterstützung von Opfern spezialisierte Organisationen sind deshalb der Ansicht, dass es notwendig ist, die Zusammenarbeit mit der Polizei und Justiz zu stärken und sicherzustellen, dass diese Organisationen von der Justiz systematisch bei Fällen von „Hasskriminalität“ informiert werden, damit sie den Opfern Hilfe anbieten können. Opferberatungsorganisationen sind geeignet, den Kontakt zwischen Opfern und der Polizei herzustellen und eine wirksame Reaktion auf Hasskriminalität sicherzustellen. Sie können Institutionen der Justiz auf Missbrauchsstrukturen hinweisen, die Polizei auf Straftaten aufmerksam machen und Opfer unterstützen, wenn die Fälle von der Strafjustiz behandelt werden.

Opfer von Hassverbrechen, Organisationen der Opferunterstützung und Anwälte weisen darauf hin, dass es oft den Anwälten der Opfers überlassen wird, darauf zu bestehen, dass dieser Faktor der Hassmotivation mit aufgenommen wird, wenn während der Gerichtsverhandlung Anzeichen auftauchen, dass Hass als Motiv in Frage kommt.

Brandenburg hat eine Antirassismusklausel in der Landesverfassung verankert, so dass das Eintreten gegen Rassismus zu einem Staatsziel erklärt wurde.⁸⁸¹ Die Thüringer Staatskanzlei (TSK) stellte fest, dass es bei der Umsetzung des AGG Defizite gebe, der Landesgesetzgeber im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung aber die Möglichkeit habe, über ein Landesantidiskriminierungsgesetz selbst Regelungen zu treffen.⁸⁸²

Justizverlaufsstatistik und Rechtsfolgenprüfung

„Um ein Lagebild über Anzahl und Verlauf von rassistisch motivierten Straftaten erstellen zu können, müssen entsprechende Daten erhoben werden. Soll eine Datenerhebung aussagekräftig sein, müssen die rassistischen Motive festgehalten werden. Dies beginnt damit, dass rassistische Motive bei Erstellung der Akte durch die Polizei festgehalten werden. So lässt sich die Rolle und Bedeutung dieser Tatumstände über das gesamte Verfahren hin bis zur Beendigung durch die Justiz nachvollziehen.“⁸⁸³

„Für Menschen, die Opfer einer rassistischen Straftat wurden, ist es nach Aussage der mobilen Opferberatung ezra wichtig: Die Motivation der Straftat muss bei der

⁸⁸¹ Vgl. Protokoll 11. Sitzung, S. 32; Protokoll 11. Sitzung, S. 40.

⁸⁸² Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 24f.

⁸⁸³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 134.

gerichtlichen Aufarbeitung und beim Urteil klar benannt werden. Herr Justizminister Lauinger bestätigte den Beitrag, den die Justizstatistik bei der Aufklärung von Diskriminierungserfahrungen leisten kann. Er verwies auf die Erhebung von „rechtsextremistischen“ und „fremdenfeindlichen“ Straftaten nach bundeseinheitlichen Kriterien seit 1992. Seit 2018 werde eine Statistik zur Hasskriminalität geführt. In dieser würden auch Strafverfahren wegen Rassismus gegen Polizeibeamt*innen erhoben. Eine darüber hinaus gehende Justizverlaufsstatistik gebe es in Thüringen nicht. Es sei derzeit keine geplant.“⁸⁸⁴

„Es kann also festgestellt werden: Es fehlt eine differenzierte Justizverlaufsstatistik. Dies erschwert das Monitoring insbesondere von institutionell und strukturell verankerter rassistischer Diskriminierung. Mögliche rassistische Entwicklungstendenzen lassen sich nur schwer erkennen. Das Fehlen differenzierter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten behindert nicht zuletzt eine menschenrechtskonforme Rechtsfolgenabschätzung. Diese müsste vor der Verabschiedung von Gesetzen prüfen, inwieweit ein Gesetz intendierte oder nicht-intendierte rassistische Effekte hervorrufen könnte. Auch vorgeblich neutrale Regelungen und Gesetze können unbeabsichtigt rassistisch wirken. Dadurch werden rassistische Strukturen fortgeschrieben. Eine ausdrücklich rassismuskritische Rechtsfolgeprüfung könnte dem entgegenwirken. Diese wird jedoch unterlassen. Dabei ist das Verbot diskriminierender Gesetze und die Verpflichtung, diskriminierendes Handeln von Behörden und Beamt*innen zu verhindern, Bestandteil des grund- und menschenrechtlichen Diskriminierungsverbots. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der Antirassismuskonvention dazu verpflichtet“⁸⁸⁵ „Minister Lauinger verwies auf noch fehlende Merkmale in dem Erhebungsbogen auf bundeseinheitliche Regelungen, die nicht einseitig durch Thüringen geändert werden könnten, sagte aber zu, sich für weitere Verbesserungen einsetzen zu wollen.“⁸⁸⁶

Personal / Aus- und Fortbildung

Diskriminierungsschutz ist ein Gebiet, auf dem gerade die Justiz, besonders gefordert ist. Sie steht in besonderer Verantwortung der Vorbeugung von

⁸⁸⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 134.

⁸⁸⁵ Ebd. S. 134f.

⁸⁸⁶ Ebd., S. 138.

Diskriminierung. Justizausbildung ist deshalb ein Schlüssel zur Eindämmung von Diskriminierung, denn die Voraussetzung für ein diskriminierungsfreies Handeln im Bereich Justiz ist, dass das Personal über ausreichend Wissen verfügt. Dies verdeutlichte die Vertreterin der Evangelischen Kirche am Beispiel eines Strafverfahrens, bei dem das fehlende Wissen bei den Richter*innen und Staatsanwält*innen dazu geführt hat, dass ein antisemitischer Tathintergrund nicht erkannt wurde und nicht in das Strafmaß eingeflossen ist.⁸⁸⁷ „Im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus wird auf die bestehenden Fortbildungsmodul für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beim Themenfeld Rassismus hingewiesen.“⁸⁸⁸ „Darüber hinaus informierte er über Seminare für Justizvollzugsbeamt*innen und Justizvollzugsbedienstete zu interkultureller und interreligiöser Kompetenzvermittlung sowie gegen Mobbing und Homophobie an der Justizvollzugsausbildungsstätte. Justizvollzugsbeamt*innen und Justizbedienstete nehmen Lauinger zufolge auch an Fort- und Weiterbildungsprogrammen des Landesprogramms DenkBunt teil. Im Vollzug selbst würden Agitationen konsequent unterbunden, die auf die Schwächung der freiheitlich demokratischen Grundordnung abzielen. Unterstützt werde dies durch Deradikalisierungsprogramme im Rahmen von Resozialisierungsmaßnahmen sowie durch weitere pädagogische Maßnahmen, die demokratische Werte und Überzeugungen stärken.“⁸⁸⁹

Strafverfolgung /Prozessrecht

„Die Ermittlungsfehler beim NSU-Komplex verdeutlichten die Defizite einer effektiven Strafverfolgung bei rassistisch motivierten Straftaten. Als Konsequenz daraus hat der Gesetzgeber 2015 das Strafgesetzbuch und die Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV) mit Blick auf rassistische Tatmotive geändert.⁸⁹⁰ In der Strafzumessungsregelung § 46 Abs. 2 S. 2 1. Var. StGB werden nun insbesondere auch rassistische, fremdenfeindliche oder sonstige menschenverachtende Beweggründe aufgenommen, die bei der Strafzumessung zu beachten sind. Eine entsprechende Änderung wurde ebenso in den RiStBV vorgenommen. Der Freistaat Thüringen hat beide Änderungen im Bundesrat

⁸⁸⁷ Vgl. ebd., S. 136.

⁸⁸⁸ Ebd.

⁸⁸⁹ Ebd., S. 140.

⁸⁹⁰ Vgl. Protokoll 5. Sitzung, S. 80f; Zuschrift 6/1352, S. 8.

unterstützt. Neben der gesetzlich zugewiesenen Aufgabe der Verfolgung von Straftaten kommt den Strafverfolgungsbehörden auch eine präventive Wirkung zu.⁸⁹¹ Die Amadeu-Antonio-Stiftung machte zudem auf die Problematik von mangelnder Strafverfolgung von rassistischen und diskriminierenden Erzählungen im Internet aufmerksam und schloss sich den Forderungen von internationalen Organisationen nach einer effektiveren Bekämpfung von Hate Speech an.⁸⁹²

b. Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Die bisherigen Anhörungen und die sich daran anschließenden, wenn auch nicht abgeschlossenen Diskussionen, führten zu weiteren Beratungsbedarf:

- Erfahrungsaustausch mit anderen Bundesländern
- Befragung von Richtern

Bewertung von Fortbildungskatalogen verschiedener Bundesländer

⁸⁹¹ Vgl. Protokoll 9. Sitzung, S. 153.

⁸⁹² Vgl. mehrheitlich beschlossener Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 137.

Zu Teil B. II. 4. Öffentliche Verwaltung

Einleitung

„Die folgende Beschreibung konzentriert sich auf die Bereiche der öffentlichen Verwaltung, die nicht genauer durch die anderen abgedeckt sind (etwa „Polizei und Inneres“, „Justiz“, „Bildung“ etc.). Zusammengefasst werden die in den einzelnen Teilbereichen von den Geladenen genannten Untersuchungen und Erfahrungsberichte von Rassismus und Diskriminierung sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen. Der Zwischenbericht versucht, mögliche Lücken zu identifizieren und stellt Handlungsempfehlungen vor, die die geladenen Sachverständigen zum Bereich der öffentlichen Verwaltung anregen.“⁸⁹³

a) Problembeschreibung

„Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge steht der Bereich Ämter und Behörden an dritter Stelle der am häufigsten genannten Bereiche, in denen Menschen mit Diskriminierung konfrontiert werden. Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge gab an: Rund die Hälfte der eingewanderten Menschen in Deutschland berichtet von Diskriminierungserfahrungen – vor allem aus rassistischen Gründen, rund ein Viertel davon in den letzten 24 Monaten. Viele dieser Erfahrungen werden in Ämtern und auf dem Arbeitsmarkt gemacht. Das sind zwei Bereiche, denen für die gesellschaftliche Teilhabe der Betroffenen eine vitale Funktion zukommt. Eine Untersuchung des KomRex zu Diskriminierungserfahrungen syrischer Flüchtlinge in Thüringen ergab: Innerhalb dieser Gruppe seien wenige Formen staatlicher Diskriminierung und Benachteiligung bekannt. Der Staat tritt in Form von Ämtern und Behörden bzw. der öffentlichen Verwaltung als Akteur im alltäglichen Leben der Menschen auf. Dabei ist es die Aufgabe der Verwaltung, Rechtsstaatlichkeit durchzusetzen. Dieser Rechtsstaatlichkeit unterliegt auch die Verwaltung selbst. Grundsätzlich sind hoheitlich handelnde Behörden an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote und den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes gebunden. Allerdings existiert eine Schutzlücke für jene Betroffene, die aufgrund staatlichen Handelns benachteiligt werden. Kommt es in diesem Bereich zu Rassismus- und

⁸⁹³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 145.

Diskriminierungserfahrungen, haben Betroffene keine Rechtsansprüche nach § 2 AGG. Rechtsstaatlichkeit dann tatsächlich als rechtmäßig anzuerkennen und wahrzunehmen, wird für die Betroffenen dadurch erheblich beeinträchtigt. Schließlich ist der Bereich „Öffentliche Verwaltung“ selbst Träger einer Gesellschaftsstrategie der sozialen Verantwortlichkeit.⁸⁹⁴

„Die Gesellschaft wird vielfältiger, es gibt eine kulturelle Öffnung. Der Sachverständige Herr Dr. Abou-Taam stellte fest: Behörden und Ämter stehen damit vor zusätzlichen Herausforderungen. „Aus staatsrechtlicher Perspektive muss der Staat Kollektivgüter allen Mitgliedern einer Gesellschaft gleichzeitig und im vollen Umfang zur Verfügung stellen. Um dies zu leisten, muss der Staat seine Institutionen stets der inhaltlichen gesellschaftlichen Transformation entsprechend anpassen und dabei berücksichtigen, dass die Bürger*innen eines pluralistischen Systems nicht immer dieselben Voraussetzungen und Bedürfnisse haben.“ Auf der Grundlage der Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergeben sich im Bereich „Öffentliche Verwaltung“ drei Formen der Benachteiligung: Benachteiligung durch gesetzliche Regelungen, durch fehlende Barrierefreiheit und durch handelnde Personen. Diese Bereiche werden im Folgenden durch die Aussagen und Berichte von Expert*innen und Betroffenen aufgeführt“.⁸⁹⁵

„Zu den gesetzlichen Regelungen: Menschen ohne bezahlte Beschäftigung nehmen vor allem die Regelungen im SGB II als diskriminierend wahr. Dies führt u.a. zu enormem Leistungsdruck, gekoppelt mit Versagensängsten, mangelnder Absicherung im Falle von Sanktionierungen, Verletzungen der Privatsphäre und des Datenschutzes durch die Pflicht zur Vorlage angeschwärtzter Kontoauszüge.

Der Landesfrauenrat beschrieb das Ehegattensplitting und die Novellierung des Steuerrechts als diskriminierende Regelungen: Ehefrauen verdienen in der Regel weniger, werden schlechter gestellt und die Bedarfe von alleinerziehenden Müttern werden derzeit nicht gedeckt. Die Thüringer Beauftragte für Frau und Mann schilderte strukturelle Benachteiligung, die besonders durch institutionelle Regelungen und Strukturen entstehen. Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung berichtete von fehlenden und oder kleinlich berechneten bzw.

⁸⁹⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 146f.

⁸⁹⁵ Ebd. S. 147.

unsensibel umgesetzten Sozialleistungen. Starre Verpflichtungs- und Sanktionsfestlegungen verursachten zusätzliche Hürden – etwa bei der Teilnahme an Sprach- und Orientierungskursen. So würden die Bedingungen für die Teilnahme an Sprachkursen und Klassen des BVJ als zu hoch eingestuft; das verringere die Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen.“⁸⁹⁶

"Darüber hinaus ist nach den Anhörungen festzuhalten: Menschen nicht deutscher Nationalität erfahren durch gesetzliche Regelungen eine Ungleichbehandlung gegenüber Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Das ist vor allem deshalb ein Problem, weil zwischen öffentlicher Verwaltung und Betroffenen ein einseitiges Abhängigkeitsverhältnis besteht. Es geht um konkrete Regelungen – z.B. eine Regelung für ausländische Studierende, nach der sie nur einer bestimmten Anzahl an Tagen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, im Gegensatz zu anderen Studierenden.“⁸⁹⁷.

Neben Regelungen, die eine direkt diskriminierende Wirkung für Betroffene haben, gibt es auch scheinbar neutrale Regelungen die in ihrer Konsequenz diskriminierend für bestimmte Gruppen sind. Besonders betroffen sind in diesem Fall Frauen mit Kopftuch. Zusätzlich kann das Fehlen bestimmter Regelungen diskriminierend wirken, wie beispielsweise die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.⁸⁹⁸

„Besonders deutlich wird dies im Zusammenhang mit Flüchtlingsunterkünften, Erstaufnahmeeinrichtungen und den darin fehlenden und geltenden Bestimmungen. Genannt wurden gravierende Mängel bei den Sammelunterkünften, auch aufgrund unzureichender Standards bei der Unterbringung, fehlender Beschwerdemöglichkeiten, intransparenten Regelwerken, Abschiebungen mitten in der Nacht, inklusive Wohnungsdurchsuchungen und Familientrennungen. Grundrechte, die für alle Menschen in der Bundesrepublik Deutschland gelten sollten, würden in diesen Unterkünften außer Kraft gesetzt, etwa das Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG). Weil Schutzkonzepte für bestimmte Gruppen, etwa LSBTTIQ*-Personen oder Menschen christlichen Glaubens, innerhalb von Sammelunterkünften fehlten, führe dies zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen.

⁸⁹⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 147f..

⁸⁹⁷ Ebd. S. 148.

⁸⁹⁸ Vgl. ebd. S. 148f.

Refugio Thüringen e.V. hat festgestellt: Die strukturelle Diskriminierung für Geflüchtete hat abgenommen, z.B. durch die Rücknahme der Residenzpflicht. Zugleich habe aber die faktische Einteilung von Geflüchteten in Gruppen zugenommen – sortiert nach Bleibeperspektive. Das diskriminiere vor allem jene mit vermeintlich schlechter Bleibeperspektive. Jugendliche ohne Grenzen und das Roma Antidiscrimination Network berichteten, Behörden würden Menschen, die einen Duldungsstatus haben, schlecht behandeln. Ihnen blieben Zugänge verwehrt, zudem würden sie unter permanenter Unsicherheit und Angst vor staatlicher Willkür leiden.⁸⁹⁹

„Zu den strukturellen Ursachen für die Diskriminierung von Personen mit höherem Beratungsbedarf zählen auch Vorgaben der Behörden, wie der knappe zeitliche Rahmen für Beratungsgespräche, wechselnde rechtliche Grundlagen bei Weiterbildungsmöglichkeiten, fehlende Supervision oder die Haltungen von Behördenleitungen. Schon systembedingt liegt hier ein Diskriminierungsrisiko vor, da mehrere Ämter auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen mit unterschiedlichen Finanzierungs- Erstattungsmöglichkeiten des Landes agieren.“⁹⁰⁰

„Eine weitere Form der Benachteiligung bezieht sich auf die fehlende Barrierefreiheit in Ämtern und Behörden. Gemeint sind damit fehlende oder mangelhafte Zugänge für Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder spezifischen Bedürfnissen. Diese Zugänge können räumlicher Natur sein oder beziehen sich auf die bereitgestellten Informationen, Formulare und Kommunikationsmöglichkeiten. Dies erschwert die Erreichbarkeit und schränkt die Kontaktmöglichkeiten ein. Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung kritisierte die mangelnde Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude und öffentlicher Angebote in den digitalen Medien. Auch im Internet sei keine Barrierefreiheit gegeben – auch nicht bei der Landtagsverwaltung, die Dokumente seien oft als nicht-barrierefrei gekennzeichnet. Die sprachliche Barriere trifft vor allem, aber nicht nur, Menschen nichtdeutscher Herkunft. Die Unterlagen und Formulare sind meist nur in deutscher Sprache verfasst. Die Organisation Menschen ohne bezahlte Beschäftigung merkte an: Sie seien in einer Form verfasst, die auch für Menschen mit Deutsch als Muttersprache schwer verständlich sei bzw. nicht barrierefrei. Weiterhin wurde festgestellt: Behörden würden Unterschriften auf Dokumenten einfordern, deren Inhalt aus sprachlichen Gründen für die Betroffenen

⁸⁹⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 149.

⁹⁰⁰ Ebd.

nicht verständlich sei.“⁹⁰¹ . „Ein Problem ist zudem: Betroffene würden u.a. aufgrund der fehlenden sprachlichen Barrierefreiheit nichts zu ihren Rechten und Pflichten erfahren. Sie könnten damit die Möglichkeiten nicht ausschöpfen, um gegen Diskriminierung vorzugehen, weil sie die entsprechenden Verwaltungsvorschriften nicht kennen und dadurch die Kontaktaufnahme zu Ämtern und Behörden nicht stattfindet.“⁹⁰²

„Vor einer besonderen Herausforderung stehen Betroffene, die in eher ländlich geprägten Regionen Thüringens leben. Informations-, Beratungs-, Betreuungs-, und Hilfsangebote sind auf kommunaler Ebene, wenn überhaupt, nur vereinzelt vorhanden und nicht für alle Betroffenenengruppen.“⁹⁰³

„Darüber hinaus gibt es Benachteiligungen durch handelnde Personen. Sichtbar werden strukturelle Barrieren in der Beschäftigtenstruktur. So sind nationale Minderheiten, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Frauen vor allem in den Führungsebenen der Verwaltungs- und Landesbehörden nur schwach vertreten. Das gilt auch generell unter den Mitarbeiter*innen. Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sprach von Barrieren in den Köpfen von Mitarbeiter*innen. Sie würden aufgrund mangelnder Sensibilität nicht auf spezifische Lebenslagen und Bedürfnisse der Menschen eingehen oder bewusst diskriminierend handeln. Dadurch würden die in den Ministerien und Behörden handelnden Personen diskriminieren. Mangelnde Sensibilität in der Verwaltung gegenüber den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung sei ein generelles Problem. Der Thüringer Flüchtlingsrat, Open Doors und das Roma Antidiscrimination Network berichteten über die Lage von Asylbewerber*innen in Sammelunterkünften. Die Situation dort sei ein besonders schwerwiegendes Beispiel für das Machtgefälle zwischen Personal und Bewohner*innen. Doch Beschwerden und Anzeigen diskriminierender Handlungen im Verwaltungskontext sind ausschließlich beim Verursacher selbst möglich. Das ist vor dem geschilderten Hintergrund ein großes Problem. Viele Betroffene würden davor zurückschrecken, Rassismus und Diskriminierung zu benennen, insbesondere aufgrund des Machtgefälles und der ungleichen Verteilung und Zugangsmöglichkeiten zu Informationen.“⁹⁰⁴

⁹⁰¹ Ebd. S. 150.

⁹⁰² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 150.

⁹⁰³ Ebd. S. 150f.

⁹⁰⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 151.

„Diskriminierungserfahrungen im Umgang mit Mitarbeiter*innen von Ämtern und Behörden sind alltäglich. Das Roma Antidiscrimination Network, Sprintpool, Jugendliche ohne Grenzen, Refugio Thüringen e.V., der Zentralrat der Muslime und ezra berichteten von respektlosem Umgang, allgemeiner schlechter Behandlung, Vorurteilen und Stereotypen durch Mitarbeiter*innen. Sprintpool schilderte offene Abneigung durch Mitarbeiter*innen der Behörden, unhöfliches Verhalten, Abwertung von Menschen und ihren Kompetenzen, mangelhafte Aufklärung und Beratung v.a. in Ausländerbehörden, Jugendämtern und Sozialleistungsbehörden. Zudem erzählten Betroffene, Ämter würden Menschen nichtdeutscher Herkunft u.a. Asylmissbrauch oder das Vortäuschen von Homosexualität unterstellen.“⁹⁰⁵

„Menschen ohne bezahlte Beschäftigung, der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Open Doors und das Roma Antidiscrimination Network berichten von behördlicher Willkür, z.B. Kürzung von Leistungen ohne Angabe von Gründen. Gründe für solches Verhalten seien fehlende Kenntnis von Mitarbeitenden zu gesetzlichen Regelungen sowie eine unzureichende Qualifizierung. Refugio Thüringen e.V. schilderte Fälle von Machtmissbrauch von Behördenmitarbeiter*innen in Thüringen. Gekoppelt wurde in einem Fall die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für eine Geflüchtete an deren vorherige Unterschrift zur freiwilligen Ausreise. Auch zivilgesellschaftliche Akteure seien Mobit zufolge zunehmend mit Ablehnung und behördlicher Willkür konfrontiert, etwa beim Anmelden von Demonstrationen.“⁹⁰⁶

„Die Folgen von Diskriminierung, die aus Abhängigkeitsverhältnissen entstehen, sind für Betroffene verheerend. Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge nannte zum einen Folgen für die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe, aber auch für das körperliche und seelische Empfinden. Zu den Konsequenzen zählte sie eine relativ niedrigere Lebenszufriedenheit, Frustration, Abschottung, Aggressionen, schlechtere Gesundheit und die Stärkung der Identifikation mit der Herkunftsregion. Zugleich würden viele, die Diskriminierung erfahren, Unterstützungsangebote gar nicht erst aufsuchen. Als mögliche Gründe dafür wurden genannt: Furcht vor weiterer Viktimisierung, Mangel an belastbaren Beweisen, Unkenntnis der Möglichkeiten, gesunkenes Vertrauens in staatliche Autoritäten. Betroffene würden demnach nicht nur ein tiefes Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen empfinden. Sie erwarteten bei einem Behördenbesuch

⁹⁰⁵ Ebd., S. 151f.

⁹⁰⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 152.

sogar, nochmals Opfer rassistischer Diskriminierung zu werden. Viele Asylbewerber*innen trauten sich aus Angst vor einer Verschlechterung ihrer Bleibechancen nicht, Beschwerde einzulegen. Für bestimmte Gruppen, wie die Sint*ezza und Rom*nja, bedeute dies eine doppelte Belastung – angesichts der transgenerationalen Traumatisierung, also der Übertragung eines Traumas auf die nachfolgenden Generationen durch den Völkermord zur Zeit des Nationalsozialismus, den Behörden umgesetzt haben.⁹⁰⁷.

b) Sachstand

„Insgesamt umfasst der Bereich „Öffentliche Verwaltung“ eine Vielzahl möglicher Akteur*innen. Im vorliegenden Text liegt der Fokus auf Thüringer Ministerien und den ihnen nachgeordneten Behörden, die in der Enquetekommission im Rahmen des Anhörungsverfahrens A4 Auskunft gegeben haben. Dabei soll zum einen der behördeninterne Umgang mit Rassismus und Diskriminierung dargelegt werden und zum anderen der Umgang gegenüber Dritten. Generell gelten für Verwaltungshandeln in der Bundesrepublik die Grundsätze des Willkür- und Diskriminierungsverbots sowie das AGG. Besonders im Bereich der Geschlechtergleichstellung gibt es bereits vielfältige Maßnahmen. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist als Ziel im Thüringer Gleichstellungsgesetz verankert. Demzufolge sind Dienststellen mit mindestens 50 Bediensteten innerhalb der Verwaltung verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Das wird auch in den Thüringer Ministerien und nachgeordneten Behörden umgesetzt. Diese sind, ebenso wie kommunale Gleichstellungsbeauftragte, mit konkreten Aufgaben und Rechten ausgestattet. Sie unterstützen die Dienststellenleitung dabei, das Gesetz umzusetzen. Darüber hinaus ist es gesetzlich vorgesehen, Frauenförderpläne aufzustellen, um die Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken und Vorbildcharakter für die Privatwirtschaft zu entfalten. Über eine Zielvereinbarung stellt das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMSGFF) sicher, dass diese auch von kommunalen Trägern umgesetzt werden. Andere Behörden, wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) Regionaldirektion Sachsen-Anhalt Thüringen, berichteten in der Anhörung von Gleichstellungsplänen. Weiterhin gibt es bei der BA ein festgeschriebenes Selbstverständnis als

⁹⁰⁷ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 152f.

chancengleichheitsorientierte Arbeitgeberin. Verfolgt würden sowohl die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU als auch der Nationale Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland. Eine große Rolle spielten demnach die Gleichstellung von Frau und Mann, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Privatleben, die Förderung schwerbehinderter Menschen, die kulturelle Vielfalt und sexuelle Identität. Die Thüringer Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann kritisierte: Es gebe trotz der guten Regelungen zur Gleichstellung keine einheitlichen Verbindlichkeiten und/oder Sanktionierungen.⁹⁰⁸

„Die geladenen Thüringer Ministerien und Behörden haben zum behördeninternen Umgang mit Rassismus und Diskriminierung umfangreich Auskunft erteilt. Das AGG bildet den Rahmen für die Auseinandersetzung. Die größte Herausforderung für die handelnden Akteur*innen sei die Umsetzung und Ausgestaltung. Alle Auskunftspersonen der Thüringer Ministerien berichteten, innerhalb der Behörde gebe es Beschwerdestellen nach dem AGG oder Konfliktbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte. Berichtet wurde: Es gibt Beauftragte und Beschwerdestellen in den Kommunen, Gerichtsbarkeiten, Staatsanwaltschaften, an zwei Schulämtern und flächendeckend an den Thüringer Hochschulen. Innerhalb der Thüringer Ministerien waren die niedrigen gemeldeten Fallzahlen auffällig, bezogen auf Diskriminierungserfahrungen. Die TSK befragte Mitarbeitende und zählte neun Fälle von Diskriminierung innerhalb der TSK. Die Thüringer Beauftragte für Gleichstellung von Frau und Mann teilte mit, sie berate innerhalb der Behörden und deren nachgeordneten Bereichen – und das, obwohl Diskriminierung innerhalb von Behörden im Sinne des AGG nicht in ihrem Zuständigkeitsbereich liegt. Innerhalb des TMWWDG und TMASGFF wurden keine Fälle von Diskriminierung an die internen Beschwerdestellen gerichtet. Die TSK erklärte die geringen Fallzahlen damit, dass die Belegschaften in der Thüringer Landesverwaltung homogen zusammengesetzt seien. So sei der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung extrem gering. In der TSK gab keiner der Mitarbeitenden an, einen Migrationshintergrund zu haben. Allerdings liege mit dem Personalentwicklungskonzept der Landesregierung ein ressorteinheitlicher Rahmen für das Personalmanagement vor. Vorgesehen seien im Behördenalltag ein Diversity Management und Fortbildungen zu Diversity für

⁹⁰⁸ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 153f.

Mitarbeitende. Dieses soll sowohl innerhalb der TSK als auch im TMASGFF künftig umgesetzt werden. Das TMMJV gab an: Es wende sogenannte Nachteilsausgleichsmaßnahmen bei der Ausbildung von Justizbediensteten an, um eine tatsächliche Gleichstellung zu sichern, vor allem für Menschen mit Behinderungen. Das Thüringer Amt für Verfassungsschutz führte aus, es sei stärker als bisher bestrebt, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen. Auch die BA Sachsen-Anhalt-Thüringen wirbt nach eigenen Aussagen gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund. Um die interkulturelle Öffnung voranzutreiben, wurde ein Diversity- und Gender-Check für Personalverantwortliche und Führungskräfte eingeführt.⁹⁰⁹

Im öffentlichen Dienst wird die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung sowie von Frauen und Männern geregelt. Weitere Quotierungen für die Besetzung von Stellen gibt es nicht. Das TMBJS gab an: Bei der Personalplanung würden Personen mit „Diskriminierungshintergrund und Rassismuserfahrungen“ nicht gezielt berücksichtigt. Das TMMJV verwies auf strenge Auswahlkriterien bei der Beamtenlaufbahn. Insbesondere seien sachbezogene Voraussetzungsprüfungen bei den Landesbediensteten vorzunehmen.⁹¹⁰

„Zudem gaben die angehörten Auskunftspersonen weitere Präventionsmaßnahmen in ihrem Wirkungsbereich an. Die Thüringer Ministerien und ihre nachgeordneten Behörden berichteten, Mitarbeitende würden an Fortbildungen des Landesprogramms „DenkBunt“ teilnehmen. Mit dem Landesprogramm für Toleranz und Vielfalt sind weitere Maßnahmen und Fortbildungen in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt verbunden. Der Flüchtlingsrat und Frau Prof. Dr. Nachtigall schätzten ein: Ämter und Behörden der Kommunen würden sich gegen Sensibilisierungsmaßnahmen aktuell eher sperren oder keinen Handlungsbedarf sehen. Die Teilnahme von Mitarbeitenden ist nicht verpflichtend, sei jedoch nach Aussage des TMIK zentral für die Regelbeurteilung der Beamt*innen. Die TSK verwies auf ihre jährlichen Führungskräfteklausuren, bei denen es auch um Präventionsmaßnahmen ginge und die in Führungskräftegrundsätzen festgehalten seien.“⁹¹¹

⁹⁰⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 154f.

⁹¹⁰ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 155.

⁹¹¹ Ebd. S. 155f.

„Im TMIK gibt es zwischen dem Ministerium, dem Hauptpersonalrat innerhalb des Ministeriums und der Thüringer Polizei eine Rahmendienstvereinbarung. Die Vereinbarung soll den Schutz von Beschäftigten vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung gewährleisten. Dazu wurde ein sozialer Ansprechpartner für Mitarbeitende bestellt. Im TMMJV werde im Hause und in den nachgeordneten Behörden Rassismus und Diskriminierung vorgebeugt, und zwar durch eine entsprechende Praxis der Personalverwaltung, des Inneren Diensts und des Organisationsreferats. Zudem gebe es Beschwerdestellen. Eine kritische (Selbst-)Betrachtung der Verwaltungspraxis soll gestärkt werden: über das Vier-Augen-Prinzip, die grundsätzliche Möglichkeit, Verwaltungshandeln anzufechten, und die Rechtsschutzgarantie. Ziel ist es, Diskriminierung damit entgegenwirken.“⁹¹²

Das TMWWDG erklärte, es wende die gesetzlichen Anforderungen des AGG an. Darüber hinaus gebe es keine Maßnahmen oder Programme, um Diskriminierung und Rassismus im Ministerium zu bekämpfen. Innerhalb der Thüringer Landesmedienanstalt (TLM) spielen Fragen zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus keine Rolle.

Die Enquetekommission setzt sich mit Rassismus und Diskriminierung innerhalb der öffentlichen Verwaltung auseinander. Interessant sind auch die Möglichkeiten der Institutionen, gegen Diskriminierung und Rassismus gegenüber Dritten vorzugehen. Vor allem im Hinblick auf die Schutzlücke im öffentlichen Bereich sind zusätzlichen Maßnahmen wichtig. Die folgende Aufzählung bezieht Informationen ein, die der Kommission zugetragen wurden. Sie ist nicht vollständig. Offene Fragen werden im weiteren Verlauf der Kommission zu klären sein.“⁹¹³

„In der TSK ist eine Koordinierungsstelle für Antidiskriminierungsfragen (LADS) angesiedelt. Sie ist seit 2014 offen für die Anliegen Dritter. Die TSK sieht folgende Kernziele: die Kommunikation und Kooperation zwischen Bürger*innen, Landtag und Verwaltung qualitativ verbessern; ein aktives Beschwerde- und Konfliktmanagement zwischen Bürger*innen und Staat; auf Anregung gebende, rat- und hilfeschende

⁹¹² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 156.

⁹¹³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 156f.

Bürger*innen aktiv zugehen in der Antidiskriminierungsarbeit im Bereich LSBTTIQ* und AGG. Daraus ergeben sich für die Antidiskriminierungsstelle folgende Ziele: Initiierung, Begleitung und Förderung der Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten oder einzelner Prozesse im staatlichen Bereich und an der Schnittstelle zum nichtstaatlichen Bereich; Aufbau und Pflege der Kooperationen im Bereich der Bund-Länder-Beziehungen; LSBTTIQ*-Arbeit in Thüringen durch Umsetzung des Landesprogramms für Akzeptanz und Vielfalt; Begleitung von Einzelfällen LSBTTIQ*; Netzwerkstelle für Beauftragte der Landesregierung im mehrdimensionalen Handlungsfeld Diskriminierung und Rassismus. In den Blick nimmt die Stelle also Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, sozialer Stellung, Sprache, politischer, weltanschaulicher und religiöser Überzeugung, Geschlecht und sexueller Orientierung. Ebenso richtet sie ihren Fokus auf jenen Rassismus, der zwar nicht unmittelbar zu Bevorzugung oder Benachteiligung von Menschen führt (Diskriminierung), aber für eine offene, demokratische Gesellschaft gleichfalls problematisch ist. Aus den Zielen folgt eine prinzipiell projektbezogene Arbeit der Antidiskriminierungsstelle. Sie ist gerichtet auf Sensibilisierung der Gesellschaft, Präventionsarbeit, behördeninterner und externer Beratung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Sie ist inhaltlich subsidiär zu den Themenfeldern der Diskriminierung, die durch andere Beauftragte der Landesregierung abgedeckt werden. All das leistet die Antidiskriminierungsstelle, indem sie die Landesregierung bei Grundsatz- und Gesetzgebungsverfahren berät, die Kooperationen mit Bund und anderen Ländern im Antidiskriminierungsbereich aufrechterhält, die Arbeit der Beauftragten der anderen Ressorts koordiniert, Kontakte zu nichtstaatlichen Vereinen hält, die zivilgesellschaftliche LSBTTIQ*-Arbeit begleitet und fördert, eine netzwerkorientierte und bedarfsgerechte Beratungsstruktur initiiert, Behörden und öffentliche Einrichtungen im Bereich der AGG-Umsetzung berät, öffentlichkeitswirksam auf Antidiskriminierungsarbeit und Angebote hinweist sowie verschiedene Formen der Diskriminierung identifiziert. Aktuell konzentriert sich die Arbeit im Bereich Rassismus und Diskriminierung darauf, eine verständliche und zugleich rechtssichere Sprache auszubauen, z.B. bei Antworten und Auskünften der Verwaltung. Darüber hinaus steht im Mittelpunkt, das Vorhaben „Mehrkindkarte“ des Landesverbands kinderreiche Familien zu unterstützen, den Internetauftritt bestmöglich zu gestalten, die Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle zu verbessern, das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt umzusetzen,

anonymisierte Bewerbungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung sowie der Privatwirtschaft umzusetzen, die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft Toleranz und Vielfalt fortzusetzen und zu vertiefen sowie Vorhaben und Projekte im Bereich Antiziganismus in die Wege zu leiten und zu begleiten.“⁹¹⁴

„Zusätzlich zur Antidiskriminierungsstelle existiert seit 2017 eine Polizeivertrauensstelle für Beschwerden Dritter gegenüber der Polizei. Diese ist dem TMK angegliedert. Die Beschwerdestelle ist ausdrücklich nicht nach innen tätig, also innerhalb des Polizeiparats. Die Einrichtung soll dazu dienen, die Führung- und Fehlerkultur innerhalb der Polizei zu entwickeln und zu fördern. Um das zu erreichen, arbeitet die Stelle mit Bürger*innen und Institutionen außerhalb der Polizei zusammen.“⁹¹⁵

„Die Beauftragten des Landes Thüringen sind ebenso als Beratungs-, Informations- und Beschwerdestelle zuständig. Die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge berichtete: Diskriminierungs Betroffene haben die Möglichkeit, sich an sie oder an die in der TSK angesiedelte Antidiskriminierungsstelle zu wenden – sowie, im Falle von Diskriminierung durch die öffentliche Verwaltung, an den Thüringer Bürgerbeauftragten. Zudem arbeiten drei Ehrenamtskoordinator*innen im Büro der Beauftragten. Sie betreuen Migrantenselbstorganisationen, beraten zu Vereinsgründungen und organisieren Veranstaltungen zum Thema. Es gibt keine Mittel, die ausdrücklich vorgesehen sind, um diese Selbstorganisationen und Vereine zu fördern.

Die Thüringer Beauftragte für Gleichstellung von Frau und Mann machte auf die Gleichstellungsberichte aufmerksam: Darin werden strukturelle Benachteiligungen sichtbar, die auch durch institutionalisierte Regelungen zustande kommen. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister*innen, Senator*innen der Länder (GFMK) arbeitet an Maßnahmen, Verwaltungsstrukturen zu schaffen und unternehmerische Anreize zu setzen. Diese sollen Frauen in die Lage versetzen, eine stabile Erwerbsbiografie zu entwickeln und alterssichernde Entscheidungen zu treffen. Verwiesen wurde zudem auf die geplante Umsetzung der UNICEF-Mindeststandards zum Schutz geflüchteter Frauen vor Gewalt in Flüchtlingsunterkünften. Auch über die geplante Umsetzung eines barrierefreien Frauenhauses wurde berichtet.

⁹¹⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 157f.

⁹¹⁵ Ebd., S. 158.

Der Thüringer Beauftragte für Menschen mit Behinderung ist Ansprechpartner und öffentliche Interessenvertretung. Dazu veröffentlicht er Informationsmaterialien, u.a. in leichter Sprache, und untersucht die Barrierefreiheit in Thüringen im öffentlichen Leben sowie auf dem Arbeitsmarkt. Das neue Gleichstellungsgesetz für Menschen mit Behinderung befindet sich aktuell in der Ressortabstimmung. Der Beauftragte soll eine bessere Stellung, mehr Rechte und Eingriffsmöglichkeiten erhalten, um möglichst früh in behördliche Entscheidungsprozesse eingreifen und so Menschen mit Behinderung besser unterstützen zu können.“⁹¹⁶

„Als zusätzliche Maßnahme im Bereich Antidiskriminierung verwies das TMASGFF auf eine Förderpraxis des Ministeriums: Die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist an die „Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung“ gekoppelt. Diese Richtlinien wendet das Ministerium bei der Vergabe an. Zudem wird seit Dezember 2017 das Projekt „Faire Mobilität“ umgesetzt. Es soll Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland vor Ausbeutung schützen. Im Bereich Bekämpfung von Altersdiskriminierung verwies das Ministerium auf das Programm „Solidarisches Zusammenleben der Generationen“ und lokale Bündnisse sowie auf das Seniorenmitwirkungsgesetz. Im Bereich Behindertenschutz wurde das Normenscreening von Gesetzen und Gesetzentwürfen vorgestellt. Damit soll geprüft werden, ob ein Text der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht. Zudem prüft das Deutsche Institut für Menschenrechte in diesem Bereich. Das Ministerium stellte im Bereich „Menschen mit Migrationshintergrund“ das Projekt „SprInt“ vor – es fördert den Einsatz professioneller Sprach- und Integrationsmittler*innen; im „IPSO“ werden psychosoziale Fachkräfte mit interkulturellem Hintergrund gefördert.“⁹¹⁷

„Als Maßnahmen gegenüber Dritten können die Maßnahmen der Landesprogramme betrachtet werden. Das Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit ist im TMBJS angesiedelt. Eines seiner zentralen Ziele ist es, Diskriminierung und Rassismus entgegenzutreten; die wichtigste Strategie dabei: zivilgesellschaftliches Handeln und staatliches Handeln. Es werden auch kommunale Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung unterstützt. Darüber hinaus richten sich die Fortbildungsangebote des Landesprogramms an Mitarbeitende im öffentlichen Dienst und in der Verwaltung. Die Fortbildungen sollen für einen diskriminierungsfreien Umgang gegenüber Dritten sensibilisieren. Das Landesprogramm „Akzeptanz und

⁹¹⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 158f.

⁹¹⁷ Ebd., S. 159f.

Vielfalt“ setzt sich spezifisch mit LSBTTIQ*-Themen auseinander. Es stellt ebenfalls Maßnahmen bereit, Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung zu sensibilisieren. Im Landesprogramm ist die Überprüfung anonymisierter Bewerbungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung beschrieben. Darüber hinaus werden LSBTTIQ*-Geflüchtete gesondert in den Blick genommen. Für sie sollen spezielle Regelungen in der Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung aufgenommen werden. Um einrichtungsspezifische Gewaltschutzkonzepte erstellen zu können, wird Informationsmaterial erarbeitet. Zudem werden Betreuungspersonen in den Einrichtungen und Mitarbeitende in der Verwaltung sensibilisiert. Neben der bestehenden Antidiskriminierungsstelle des Freistaats Thüringen soll es eine zivilgesellschaftlich getragene Koordinierungsstelle für LSBTTIQ*-Arbeit geben, die auch als Beratungsstelle tätig sein soll.⁹¹⁸

„Das TMMJV räumte ein: Bei der Unterbringung von geflüchteten Menschen in Sammelunterkünften wurden 2015 Standards aus Kapazitätsgründen nicht eingehalten. Das TMMJV wies darauf hin, dass ihm zum Teil Möglichkeiten fehlten, bei Beschwerden einzugreifen. Die fachliche Aufsicht obliege zwar dem Ministerium, die Dienstaufsicht aber liege bei den Landkreisen und kreisfreien Städten. Derzeit werde daran gearbeitet, die Standards einzuhalten bzw. zu erhöhen, etwa durch höhere Sozialbetreuungspauschalen. Das TMMJV berichtete zudem von der Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten in den Unterkünften sowie von der Einrichtung unabhängiger wie niedrigschwelliger Beschwerdestellen. Im November 2017 legten TMMJV und die Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge ein Integrationskonzept vor. Der Zusammenhang zwischen Integrationsmaßnahmen und Diskriminierungsprävention bildet eine Grundannahme des Konzepts.“⁹¹⁹

Fazit:

„Nach den mündlichen Anhörungen und der Auswertung der Zuschriften lässt sich feststellen: Bei der öffentlichen Verwaltung gibt es im Bereich „Rassismus und Diskriminierung“ vorbildhafte wie „hinterherhinkende“ Entwicklungen. Im Bereich der obersten Landesbehörden konzentriert sich die Arbeit bei der

⁹¹⁸ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 160f.

⁹¹⁹ Ebd., S. 161.

Antidiskriminierungsstelle, bei der Integrationsbeauftragten und bei der Gleichstellungsbeauftragten. In allen Behörden gibt es Beschwerdestellen nach § 13 AGG.

Informationslücken bestehen derzeit hinsichtlich der Umsetzung vieler Maßnahmen – exemplarisch bei der Antidiskriminierungsstelle: Welche Maßnahmen wurden umgesetzt? In welchen der definierten Arbeitsgebiete (z.B. rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität, des Alters etc.) gibt es aktuell (bzw. geplant) keine Maßnahmen? Welche Wirkung entfalte(te)n die Maßnahmen? 2016 gab es ein Budget für Maßnahmen in Höhe von 20.000 Euro. Ausgegeben wurden nur 12.219 Euro. Es ist nicht klar, wie viele Fälle die Stelle begleitet oder beraten hat. Generell scheint es sich um einen Flickenteppich zu handeln: Vereinzelt wurden während des Anhörungsprozesses Maßnahmen beschrieben, die benachteiligte Gruppen fördern und stärken. In manchen Thüringer Ministerien und nachgeordneten Behörden (z.B. Verfassungsschutz) wurden keine stärkenden Maßnahmen genannt, bei anderen (z.B. TMMJV) keine sensibilisierenden Maßnahmen. Das muss nicht heißen, dort würden keine entsprechenden Anstrengungen unternommen. Die Nichterwähnung belegt jedoch die fehlende Gewichtung des Themas. Insgesamt, so scheint es, gibt es in allen Thüringer Ministerien sowie in den nachgeordneten Behörden mehr oder weniger stark ausgeprägte Beschwerdestrukturen für verschiedenste Formen der Diskriminierung. Sensibilisierungsmaßnahmen werden unterschiedlich gehandhabt – mal verbindlich in der Ausbildung, mal freiwillig in der Fortbildung, mal als Teil der gelebten Organisationskultur. Die Ausgestaltung sensibilisierender Maßnahmen (meist „Projekte“) deuten auf einen zeitlich befristeten Charakter hin.

Als zentrale Voraussetzungen für eine gelingende Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung im Behördenkontext gelten: die Auseinandersetzung mit Rassismus, die tragende Rolle der Kommune beim Setzen von Rahmenbedingungen und eine nachhaltige wie vernetzende kommunale Integrationsarbeit, eine sich gesellschaftlichen Veränderungen anpassende Verwaltungsstruktur wie auch deren Dialogorientierung. Die größte Hürde besteht darin, dass zusammenlaufende Monitorings über alle Ressorts und über alle Verwaltungsebenen hinweg fehlen. So lässt sich die Situation von Betroffenen, die Rassismus und Diskriminierung im Behördenkontext erfahren, nicht ausführlich beschreiben und erfassen. Nicht möglich

ist es daher auch, noch zu ergreifende Maßnahmen fachgerecht zu beurteilen. Das gilt für Rassismus und Diskriminierung innerhalb der Behörden sowie für den Umgang der Behörden mit der Gesellschaft. Die flüchtigen und darum selektiven Binnenansichten der Behörden und die Fallzahlen der Opferberatungen und Selbstorganisationen können eine vollständige Erfassung von Vorfällen nicht ersetzen. Es ist unklar, in welchem Umfang die der Enquetekommission berichteten Fälle von Rassismus und Diskriminierung auftreten..⁹²⁰

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

„Im Beratungsverlauf gab es eine Vielzahl von Reformvorschlägen im öffentlichen Verwaltungsbereich::

- a)** Der Anhörungsprozess hat ergeben: Die Antidiskriminierungsstelle in der TSK ist nicht ausreichend bekannt. Hier wäre eine verstärkte, zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit nötig. Betroffene finden zudem in den ländlich geprägten Regionen oft kein zielgruppenspezifisches kommunales Angebot. Wichtig ist es also, das Angebot in der Fläche zu verbreitern. Es braucht vor allem Anlaufstellen, um Fälle von Diskriminierung zu melden..
- b)** Generell wird eine umfassende Organisationentwicklung der öffentlichen Verwaltung angeregt. Dazu gehört es, Leitbilder zu vermitteln, die sich an den Prinzipien von Antidiskriminierung und Antirassismus orientieren. Diskriminierungsschutz lässt sich demzufolge umsetzen, wenn es Wissen gibt über die rechtlichen Möglichkeiten. Dazu sollte die Verwaltung auch mit den Forderungen aus der Zivilgesellschaft konfrontiert werden – ähnlich, wie es im Landesaktionsplan gegen Rassismus in Berlin bereits umgesetzt wird.
- c)** Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sollten gezielt für die öffentliche Verwaltung gewonnen werden. Erreicht werden kann so eine kulturelle Öffnung der Verwaltung. Auch die Repräsentativität von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund lässt sich so verbessern. Durch die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren kann zudem gewährleistet werden, dass Kompetenzen bei der Personalgewinnung im Vordergrund stehen und der Ausschluss aus rassistischen Gründen ausgeschlossen ist.

⁹²⁰ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 161f.

- d)** Dokumente der öffentlichen Verwaltung, Formulare und Informationsmaterial müssen in einfacher Sprache bereitgestellt werden. Notwendig sind auch Übersetzungen in andere Sprachen.
- e)** Um Betroffenen Gruppen zu unterstützen, braucht es ein verstetigtes und strukturelles Empowerment, und zwar in Bezug auf die eigenen Rechte. Wichtig sind auch Unterstützungsangebote und Anlaufstellen sowie eine verbesserte Kommunikationskultur durch die öffentliche Verwaltung.
- f)** Die Thüringer Ministerien berichteten über Aus-, Fort-, und Weiterbildungsangebote, u.a. zum Thema Antidiskriminierung und kulturelle Sensibilisierung. Diese sollten gestärkt werden und für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung verbindlich sein. Wichtig sind Fortbildungsangebote und Inhalte zu menschenrechtlichen Verpflichtungen, zu Diskriminierungsschutz, Diversity- und Antirassismus-Trainings, interkulturelle Kompetenzen, Empathie, Toleranz, Rollendistanz und Ambiguitätstoleranz sowie spezielle Schulungsmaßnahmen für Personen, die häufig mit Geflüchteten zu tun haben
- g)** Um strukturelle Diskriminierung zu vermeiden, müssen behördliche Praktiken in Thüringen analysiert werden. Diese sind ggf. an die CERD- und ECRI-Empfehlungen anzupassen. Es gibt bereits ein Normenscreening von Thüringer Gesetzen und Vorschriften für öffentliche Institutionen zur UN-Behindertenrechtskonvention. Ein solches Screening braucht auch die UN-Antirassismuskonvention. Wichtig ist es zudem, diskriminierende Regelungen und Novellierung abzuschaffen – bzw. müssen Regelungen angepasst werden, die für bestimmte Gruppen diskriminierend wirken.
- h)** Um gegen Diskriminierung und Rassismus außerhalb der öffentlichen Verwaltung vorzugehen, empfiehlt es sich, öffentliche Auftragsvergaben mit der Akzeptanz der deutschen Antidiskriminierungspolitik zu verknüpfen. Dies kann zum Beispiel durch das Bekenntnis zu Inklusion und Integration erreicht werden oder durch das Unterzeichnen der „Charta der Vielfalt“ oder das Anwenden anonymisierter Bewerbungsverfahren.
- i)** Erhöht werden muss die Bekanntheit der Charta der Vielfalt und der ihr zugrunde liegenden Wertvorstellungen. Dazu sollte bei Behörden und Unternehmen für eine Unterzeichnung und Umsetzung der darin enthaltenen Vorstellungen geworben werden.

- j) Ein Landesteilhabereport soll beantworten, welche Barrieren in der öffentlichen Verwaltung bestehen, wie diese abgebaut und welche Maßnahmen dazu ergriffen werden können, und zwar unterteilt nach verschiedenen Gruppen..
- k) Verbesserte verbindliche Standards bei der Unterbringung von Geflüchteten in Erstaufnahmeeinrichtungen, Sammelunterkünften und bei der Unterbringung in den Kommunen. Notwendig ist es, die ThürGUSVO zu überarbeiten, insbesondere hinsichtlich der Einführung von Gewaltschutzkonzepten und transparenten Qualitätsstandards. Unerlässlich ist eine regelmäßige Überprüfung. Zudem müssen in den Unterkünften Vertrauenspersonen für Asylsuchende und Opfer von Gewalt bereitgestellt werden.⁹²¹

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

„-Wie kann eine differenzierte Erfassung der Diskriminierungsrealität innerhalb der Thüringer Verwaltung gelingen? Welche Formen der Ansprache sind geplant, um Verwaltungsangestellte und Verwaltungsbeamt*innen besser über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten zu informieren?

- Welche Rolle spielt die Verortung der Beschwerdemöglichkeit? Wird sie eventuell als nicht unabhängig genug wahrgenommen, um sich ohne Furcht vor Konsequenzen beschweren zu können? Sollte über ein mögliches LADG eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet werden?

- Wie kann eine gezielte Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Rassismuserfahrung in der öffentlichen Verwaltung gelingen? (siehe z.B. Berliner Polizei in Bezug auf Migrationshintergrund, andere gute Praxisbeispiele sind noch zu identifizieren)

- Welche überprüfbaren Maßnahmen können getroffen werden, um die antirassistische Kompetenz der Verwaltung zu erhöhen? Wie genau lassen sich zum Beispiel Fortbildungen evaluieren?

- Wie kann sichergestellt werden, dass interkulturelle und antirassistische Kompetenz bzw. Antidiskriminierungskompetenz in der Thüringer Verwaltung bei der Entscheidung zu Beförderungen berücksichtigt werden?

⁹²¹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 163-166.

- Wie genau werden die Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung beurteilt und bewertet? Wie kann diese Beurteilung im Rahmen einer umfassenden Wirkungsorientierung verstetigt werden?⁹²²

Fragen an TSK/ Koordinierungsstelle für Antidiskriminierung

„Ist die TSK im Rahmen ihrer Koordinationsarbeit befähigt, eine zusammenhängende interne und externe Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit der Thüringer Ministerien und Verwaltung sicherzustellen?

- Wie beurteilt und bewertet die Koordinierungsstelle die Wirkung ihrer Arbeit im Hinblick auf die Bearbeitung unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken?- Die Arbeit der Enquetekommission zeigt: Rassistische Diskriminierung in Thüringen muss umfassend und differenziert erfasst und bearbeitet werden. Wie kann sichergestellt werden, dass die Antidiskriminierungsstelle künftig die ihr zugewiesenen Mittel voll ausschöpft?

- Welche konkreten Maßnahmen konnte die Antidiskriminierungsstelle zur Verminderung von rassistischer Diskriminierung in Thüringen treffen?

- Welche Bedarfe hat die Antidiskriminierungsstelle zur nachhaltigen Verstetigung ihrer Arbeit?

- Wie kann die Koordinierungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle zu Antidiskriminierung in und zwischen Thüringer Ministerien verbessert werden?⁹²³

⁹²² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 166.

⁹²³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 167.

Zu Teil B. II. 5. Weitere Handlungsfelder

Einleitung

„In diesem Teil des Zwischenberichts werden weitere Handlungsfelder behandelt, die noch nicht oder nur zum Teil in der Enquetekommission beraten wurden. Deswegen werden die hier beschriebenen Themen nicht ausführlich behandelt. Sie sollen vielmehr als weitere Punkte in der verbleibenden Zeit beraten und vertieft werden.

Außerdem gibt es Bereiche, die sich nicht den Punkten B.II.1) – 4) zuordnen lassen. Diese waren aber während der Anhörungen bedeutsam und sollten nicht vernachlässigt werden. Weiterhin sollen nun übergeordnete und themenübergreifende Maßnahmen genannt werden.“⁹²⁴

⁹²⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 168.

5.1. Medien und Öffentlicher Raum

a) Problembeschreibung

„Rassistische Positionen sowie seelische und körperliche Gewalt prägen den öffentlichen Raum unterschiedlich. Herabwürdigende, rassistische Darstellungen finden sich auf Demonstrationen, in Publikationen, auf Plakatflächen, im Internet, in Räumen wie dem öffentlichen Nahverkehr oder im sozialen Nahraum (Nachbarschaft, Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Fitnessstudios, Diskotheken etc.); hier werden rassistische Positionen vertreten und es kommt zu rassistischen An- und Übergriffen. Mehrere Anzuhörende berichteten: Diskriminierende und rassistische Darstellungen würden in den Medien zunehmen; es gebe vermehrt Erfahrungen mit Alltagsrassismus; die Zahl offener Anfeindungen im öffentlichen Raum steige. Darunter zählten Pöbeleien in Straßenbahnen oder auf der Straße, weil Menschen sich in einer anderen Sprache als Deutsch unterhielten. Dazu gehörten offene körperliche Gewalt und Attacken gegen Wohnhäuser, religiöse Zentren etc.“⁹²⁵

„Mediale Diskurse spielen bei der Verbreitung von vorurteilsgeleiteten Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen eine zentrale Rolle. Eine Untersuchung der FSU Jena kommt zum Schluss: Bestimmte ablehnende Haltungen und ihre Verbreitung sind in Thüringen darauf zurückzuführen, wie bestimmte Inhalte nationaler politischer und medialer Diskurse wahrgenommen und bewertet werden. Demnach sei der mediale Diskurs von negativen Bildern geprägt. Das haben Wissenschaftler*innen ebenso festgestellt wie Betroffene.“⁹²⁶

„Negative medial transportierte Bilder und gesellschaftliche Argumentationslinien verfestigen sich in der Mitte der Gesellschaft. Anzuhörende wiesen in diesem Zusammenhang auf die Verbreitung rassistischer und diskriminierender Einstellungen hin, die sich auch auf mediale Diskurse und Darstellung von Minderheiten zurückführen lassen und zu einer gesellschaftlich akzeptierten Form des Alltagsrassismus führe. Damit korrespondiere bei den Betroffenen ein Verlust des Sicherheitsgefühls und des Vertrauens in die Gesellschaft.“⁹²⁷

⁹²⁵ Ebd., S. 170f.

⁹²⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 171f.

⁹²⁷ Ebd.S. 172.

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Das Sekretariat der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates (ECRI) griff die Handlungsmöglichkeiten auf, die Thüringen hat, um gegen Hassrhetorik vorzugehen. Die Sachverständige Frau Dr. Schellenberg verwies auf die Mitverantwortung der Medien für rassistische Diskurse; es sei notwendig, journalistische Arbeitsweisen zu überprüfen.

Die TLM beschrieb ihre Handlungsmöglichkeiten. Laut TLM spiele der Umgang mit Rassismus und Diskriminierung innerhalb der TLM keine „beherrschende Rolle“ – anders als der Umgang mit entsprechenden Inhalten in elektronischen Medien. 2017 gab es aus aktuellem Anlass eine Schwerpunktanalyse zu „flüchtlings- und ausländerfeindlichen Angeboten im Netz“, in Kooperation mit anderen Landesmedienanstalten. Es wurden in Thüringen über 100 regionale bzw. lokale Webangebote „mit potentiell rechtsextremen Inhalten“ festgestellt. In einigen Fällen wurden Verdachtsfälle unzulässiger, jugendgefährdender und entwicklungsbeeinträchtigender Inhalte dokumentiert. Strafbare Inhalte wurden an die Staatsanwaltschaften weitergeleitet und KJM-Prüfverfahren eröffnet. Die Analyse von Seiten-Netzwerken sei ein fruchtbarer Ansatz. Zugleich lasse die rechtlich verbrieft Meinungsfreiheit erfahrungsgemäß viele Meinungen zu; zudem seien viele Rechtsverstöße nicht eindeutig einer Person zuzuordnen.“⁹²⁸

„Die TLM sieht eine ihrer zentralen Aufgaben darin, Medienanbieter und Öffentlichkeit zu informieren und zu sensibilisieren. Sie drängte darauf, Themen wie Ethnizität, Migration und gesellschaftliche Minderheiten stärker in der Nachrichtenberichtserstattung darzustellen. Über Menschen mit Migrationshintergrund sollte häufiger und positiver berichtet werden (anstatt häufig negativ). Menschen mit Migrationshintergrund und ethnische Minderheiten dürften nicht schematisch dargestellt werden. Das gehe allerdings nur, wenn einzelne Angebote geprüft würden. Strukturelle Defizite im Programm und „summarische Effekte im Gesamtangebot“ ließen sich kaum ahnden. Die TLM sah vor allem in den einschlägigen Gesetzen Möglichkeiten, gegen rassistische und diskriminierende Medieninhalte vorzugehen – jedoch nur in Rundfunk und Telemedien. Im Internet bestünden vor allem praktische Schwierigkeiten (Beweisbarkeit, Zurechenbarkeit). Allerdings arbeite sie mit den anderen Landesmedienanstalten seit Jahren

⁹²⁸ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 173f.

zusammen – auf den Gebieten Information, Prävention und Aufklärung. Als weitere zentrale Aufgaben sieht sie die „klassische Aufsicht“, regelmäßige Fortbildungen von Medienschaffenden und eine aktive Vermittlung von Medienbildung in allen Generationen im Bereich Rassismus und Diskriminierung. Dafür sei sie auf die Sicherung ihrer finanziellen Grundlagen angewiesen. Das TLM gehe gegen diskriminierende Medieninhalte aufgrund der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit und körperlicher Merkmale vor. Das gehe allerdings nur im Bereich einzelner Angebote; nie sei das gesamte Angebot Gegenstand eines Verfahrens. Aus diesem Grund machte sich die TLM für informierende, sensibilisierende und diskursorientierte Maßnahmen stark. Es müsse darum gehen, Einsicht zu schaffen. Dazu gehöre ein breites Angebot an Informationsmaterialien für Lehrkräfte, Eltern und Jugendliche. Das Angebot habe sich bislang allerdings eher dem Rechtsextremismus verschrieben, weniger dem Rassismus.⁹²⁹

Der nachfolgende Abschnitt behandelt Maßnahmen, die im bisherigen Sitzungsverlauf von Sachverständigen (Experten sowie Betroffenengruppen) benannt wurden und für die weitere Bearbeitung der Kommission gesprächswürdig sind.

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

1. Interventionspflicht wahrnehmen: Rassistische Äußerungen im politischen Raum und öffentlichen Leben müssen kontinuierlich und entschieden entgegengetreten und sanktioniert werden.
2. Die Sensibilisierung von Journalist*innen in der Aus- und Fortbildung im Umgang mit Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung sollte verbessert werden. Der Verhaltenskodex gegen Hassrhetorik sollte fortentwickelt und von den Berufsgruppen und den Medienorganisationen angenommen werden.
3. Es wird eine Stärkung der Kompetenzen von Schüler*innen, Jugendlichen und Pädagog*innen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung im digitalen Raum angeregt.

⁹²⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 174f.

4. Eine Aufklärung der Öffentlichkeit und Strategien zum Umgang mit Rassismus im Internet sollte entwickelt und regelmäßig aktualisiert werden.

5. Es wird angeregt, eine intensivere Medienbildung einzuführen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Landeszentrale für politische Bildung NRW. Dort ist die Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus angedockt, die ein „Integriertes Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus“ entwickelt hat.⁹³⁰ Auch die Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE) kann hier als gutes Beispiel angeführt werden. Gemeinsam mit der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit startete die BIGE im September 2009 das Internetportal www.bayern-gegen-rechtsextremismus.bayern.de. Dieses Portal bietet detailliertes Fachwissen zum Thema Rechtsextremismus an. Kernbereich des Portals sind aktuelle regionale Lagebilder für alle Regierungsbezirke in Bayern mit umfassenden Informationen zu rechtsextremistischen Strukturen, deren Personenpotentialen, Aktivitäten und Straftaten. Seit August 2011 betreibt die BIGE, wiederum gemeinsam mit der Bayerischen Landeszentrale Bildungsarbeit, das Internetportal www.bayern-gegenlinksextremismus.bayern.de.⁹³¹

6. „Leicht zugänglich gemacht werden müssen Informationsangebote über die Rechtslage und Hilfsangebote für Betroffene von Hassreden. Dies gilt ebenso für Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit digitaler demokratischer Debattenkultur, Quellenrecherche und Informationspraxis.“⁹³²

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

1. Die Enquetekommission sollte im Bereich Medien von Rassismus und Diskriminierung Betroffene hören, um zu verstehen, wie diese die Mediendiskurse in der konventionellen Berichterstattung sowie in den sozialen Medien erleben. Das schließt Media-Watch-Gruppen, Wissenschaftler*innen und Kulturschaffende mit ein, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind.

⁹³⁰ Vgl. Mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, S. 176.

⁹³¹ Vgl. Zuschrift 6/1789, S. 3.

⁹³² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 177.

2. Journalist*innen bzw. Berufsverbände sollten gefragt werden, wie die Aus- und Weiterbildung zum Themenfeld Rassismus und Diskriminierung verbessert werden kann.

3. Professionelle Journalist*innen-Verbände sollen angehört werden, um einen Überblick zu bekommen, welche Beschwerdesysteme existieren sowie Überlegungen einbringen, wie diese verbessert werden können. Dazu zählt auch die Frage, welche Konsequenzen systematisch aus Beschwerden gezogen werden (können).⁹³³

5.2. Zivilgesellschaft

a) Problembeschreibung

„Das KomRex unterstrich in seiner Zuschrift: Die demokratische Zivilgesellschaft sei durch diskriminierende Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen herausgefordert.“⁹³⁴ Die anhaltende Verbreitung von Vorurteilen und ablehnenden Einstellungen gegenüber ethnischen und kulturellen Minderheiten in der Thüringer Bevölkerung stellt eine besondere Herausforderung für die politische Kultur und die demokratische Zivilgesellschaft im Freistaat dar. Diese, in der gesellschaftlichen ‚Mitte‘ existenten Einstellungen, prägen ein migrations- und integrationsfeindliches Klima – insbesondere in lokal spezifischen Kontexten. Präventions- und Interventionsmaßnahmen zur Förderung der demokratischen Kultur, Zivilgesellschaft sowie zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Extremismus sollten deshalb möglichst breit an deren Ursachen ansetzen. Besonderes Augenmerk sollten hier die sozialpsychologischen und kulturellen Faktoren — z.B. durch die Ermöglichung positiv empfundener interkultureller und -religiöser Kontakte und einer höheren Wertschätzung ethnischer Diversität — erfahren.⁹³⁵

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Der Oberbürgermeister der Stadt Suhl berichtete über präventive Maßnahmen. Aufgebaut wurde auf lokaler Ebene ein Netzwerk an Programmen, z.B. „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“, „Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und

⁹³³ Vgl. Mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, S. 178.

⁹³⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 178.

⁹³⁵ Vgl. Zuschrift 6/1267, S. 6.

Demokratie“, „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“. Das Programm „Demokratie leben. Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ werde aktuell gefestigt und lokal vernetzt. Gefördert werde mit den Geldern u.a. der lokale Aktionsplan „Suhl bekennt Farbe“.

Die Thüringer Landeszentrale für politische Bildung gab an: Zahlreiche ihrer Veranstaltungsformate beschäftigten sich mit den Themen Rassismus, Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Diese würden in der Regel sehr gut besucht. Teilnehmer*innen hätten im Rahmen der Veranstaltungen mehrfach über Diskriminierungserfahrungen und Verharmlosung berichtet. Das sei bemerkenswert, denn das Aussprechen von Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum erfordere besonderen Mut. Die tatsächliche Zahl von Diskriminierungen unter den Beteiligten sei darum vermutlich deutlich höher. Die Thüringer Landeszentrale beklagte, es fehle eine starke zivilgesellschaftliche Organisation von Migrant*innen.

Eine wichtige Kontextbedingung ist: Die Zahl der Selbstorganisationen von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, ist in Thüringen relativ klein. In den Jahren 2016, 2017 und 2018 gab es Austausch- und Vernetzungsveranstaltungen. Die Ehrenamtskoordination bei der Beauftragten für Migration, Integration und Flüchtlinge verwirklichte diese. Die Austausch- und Vernetzungsveranstaltungen dienten zum Teil der Stärkung und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Strukturen⁹³⁶ Im nachfolgenden Abschnitt werden Maßnahmen aufgeführt, die in dem bisherigen Sitzungsverlauf von Sachverständigen (Experten sowie Betroffenenengruppen) benannt wurden und unserer Meinung nach, für die weitere Bearbeitung der Kommission gesprächswürdig sind.

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

1. Die Stärkung der demokratischen Zivilgesellschaft und Debattenkultur insgesamt, insbesondere was den Gleichheitsgrundsatz angeht, etwa durch Förderprogramme, die explizit das Engagement gegen Rassismus sowie Extremismus (Rechts- und Linksextremismus sowie Islamismus) in den Vordergrund stellen, sollte erfolgen.

⁹³⁶ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 179f.

2. Ein Qualifizierungsprogramm zur Bekämpfung von Menschenfeindlichkeit durch Fortbildungen zu Rassismus, Sexismus, Extremismus und weiteren Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit kann erfolgen.

3. Es bedarf der Einrichtung einer unabhängigen, niedrighschwelligen, zielgruppenspezifisch ausgerichteten Antidiskriminierungsstelle, die eng an Betroffenenengruppen orientiert ist und die als Prüf- und Beschwerdestelle dient, Betroffene von Rassismus und Diskriminierung berät sowie Aufklärung durch Bildungsangebote und Kampagnen gegen Diskriminierung leistet. Ein unabhängiges, niedrigeschwelliges und professionelles Beratungsangebot ist auch in den ländlichen Regionen wichtig. Hier sollte der Ausbau von Unterstützungsangeboten gefördert und eine aufsuchende Beratung geschaffen werden. Der Antidiskriminierungsverband hat dazu umfassende Empfehlungen für ein Modell in Thüringen abgegeben, um eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung umzusetzen, die es zu berücksichtigen gilt. Dies entspricht auch den Empfehlungen der ECRI für Thüringen.⁹³⁷

5.3. Arbeit und Wohnen

a) Problembeschreibung

„Der Sachverständige Herr Aikins wies darauf hin: Menschen, die von Rassismus betroffen sind, bleiben oft von wesentlichen Bereichen der Gesellschaft systematisch ausgeschlossen – und das trotz der staatlichen Verpflichtung, die sozialen Menschenrechte zu achten, vor Übergriffen durch Dritte zu schützen und ihrer Verwirklichung zuzuarbeiten.“⁹³⁸.

„Die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt lässt sich ähnlich beschreiben, trotz des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels. Es gebe aber deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen: Asiatische Menschen sowie Menschen aus anderen europäischen Ländern hätten bei Bewerbungsverfahren ähnliche Chancen wie Weißdeutsche. Schwarze und muslimische Menschen dagegen müssten wesentlich mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem

⁹³⁷ Vgl. Mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, S. 181f.

⁹³⁸ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 182.

Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Die Sachverständige Frau Güleç schilderte mit Blick auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Jugendliche mit migrantisch klingenden Namen hätten schlechtere Chancen, überhaupt zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.“⁹³⁹

„Das Studierendenwerk empfahl, die Situation von Studierenden zu betrachten, die aus Ländern außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums kommen. Sie sind aufgrund der rechtlichen Situation schlechter gestellt als andere Studierende: Ab einer Zahl von 120 vollen bzw. 240 halben Arbeitstagen ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit und der Ausländerbehörde notwendig, um arbeiten zu dürfen. Dies führt dazu, dass es internationale Studierende in der Regel schwerer haben oder es ihnen gar ganz verwehrt wird, ihr Studium zusätzlich mit eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren, da Studierende ohne diese Einschränkungen für Arbeitgeber attraktiver sind.“⁹⁴⁰

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Das Recht auf Arbeit ist Teil der verbindlich geregelten sozialen Menschenrechte, festgeschrieben im internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) und im internationalen Recht. Dazu gehören auch das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (Ernährung, Bekleidung, Wohnung) oder das Recht auf ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit. Anspruch und Wirklichkeit klaffen noch weiter auseinander als bei den individuellen Menschenrechten. Deren Verletzung ist gerichtlich anfechtbar.“⁹⁴¹

„Das Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ zielt darauf, dem gesellschaftlichen Ausschluss von Langzeitarbeitslosen entgegenzuwirken. Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ist als Querschnittsziel im Europäischen Sozialfonds (ESF) festgeschrieben; in den Förderrichtlinien des Fonds wird verlangt, „jeglicher Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung entgegenzuwirken.“ Das

⁹³⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 183.

⁹⁴⁰ Ebd. S. 184.

⁹⁴¹ Ebd. S. 185.

TMASGFF setzt diese Vorgaben für potenziell benachteiligte Gruppen (Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund) um, und zwar über die GFAW (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH)⁹⁴²

„Das TMASGFF fördert die Projektstelle „Faire Mobilität“. Das Projekt richtet sich vor allem an Arbeitnehmer*innen aus dem EU-Ausland. Ziel ist es, eine Ausbeutung durch Erwerbsarbeit zu verhindern.

In den Zielvereinbarungen der Jobcenter mit dem TMASGFF und den zugelassenen kommunalen Trägern werde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, benachteiligte Zielgruppen zu fördern. Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung seien dem Ministerium nicht bekannt.⁹⁴³

Im nachfolgenden Abschnitt werden Maßnahmen aufgeführt, die in dem bisherigen Sitzungsverlauf von Sachverständigen (Experten sowie Betroffenenengruppen) benannt wurden und unserer Meinung nach, für die weitere Bearbeitung der Kommission gesprächswürdig sind.

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

1. Der soziale Wohnungsbau sollte über die vorhandenen Förderressourcen hinaus weiter gefördert werden.
2. Geflüchtete sollten nach regionalen Ressourcen wie Arbeit, Perspektiven, Wohnraum regional verteilt werden statt nach starren Quoten.
3. Der Gewaltschutz für Frauen in Gemeinschaftsunterkünften muss verbessert werden.
4. Die Zustände in Gemeinschaftsunterkünften sollten allgemein verbessert werden. Die Einhaltung von Mindeststandards ist zu gewährleisten.
5. Es sollten ausreichende Wohnplätze für internationale Studierende geschaffen werden.⁹⁴⁴

⁹⁴² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 185.

⁹⁴³ Ebd. S. 186.

⁹⁴⁴ Vgl. Mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, S. 186f.

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

Es bietet sich in diesem Bereich an, weitere Sachverständige, Betroffene sowie Verbände und Institutionen (z.B. das Studierendenwerk Thüringen) anzuhören und Maßnahmen zu entwickeln, die auf eine nicht-isolierende, selbstbestimmte und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichende Lebensführung für alle hinwirken.

5.4. Gesundheit

a) Problembeschreibung

„Ein Großteil der empirischen Forschung zur Beziehung zwischen Diskriminierung und körperlicher Gesundheit stammt aus den USA. Die meisten Studien beziehen sich auf ethnische Diskriminierung der afroamerikanischen Bevölkerung. Epidemiologische Studien zur Gesundheit stellen zumeist ein deutlich schlechteres Gesundheitsniveau fest im Vergleich zur weißen Referenzgruppe. Dabei können die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung unterschiedliche Krankheiten bedingen. In manchen Fällen sind die körperlichen Reaktionen erst nach längerer Zeit spürbar. In anderen Fällen benötigen die körperlichen Reaktionen eine gewisse Zeit, um ein Krankheitsbild auszubilden (z.B. Herzerkrankungen, Übergewicht, Diabetes). Bei anderen sind sofort Reaktionen messbar (z.B. Bluthochdruck). Beim überwiegenden Teil der Untersuchungen ist der Zusammenhang zwischen selbstberichteter ethnischer Diskriminierung und den Gesundheitsproblemen vielschichtig, z.B. weil nicht-lineare Einflussprozesse vorliegen oder nur bestimmte Teilgruppen besonders betroffen sind. Letztlich deutet die Mehrzahl der Befunde darauf hin: Diskriminierungserfahrungen gehen mit einem dauerhaft erhöhten Gesundheitsrisiko einher, z.B. für Erkrankungen des Herzes und der Gefäße. Sie können somit zu einem erhöhten Sterberisiko führen.“⁹⁴⁵

„Ebenfalls vielfach bestätigt wurden starke psychische Beschwerden und Erkrankungen als Folge von Diskriminierung. Untersuchungen beschäftigen sich insbesondere mit klinischen Diagnosen wie Depressionen, Angststörungen, Zwängen, Psychosen und anderen psychischen Störungen. Weitere Studien berücksichtigten subjektive Bewertungen der eigenen psychischen Gesundheit, z.B.

⁹⁴⁵ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 188.

persönliches Wohlbefinden („well-being“) und Glück („happiness“) sowie die Lebenszufriedenheit, das Selbstwertgefühl oder Gefühle von Ärger und Wut. Insgesamt hängen in den Untersuchungen höhere Werte von selbst berichteter Diskriminierung zusammen mit den Werten einer schlechteren seelischen Gesundheit. Epidemiologische Studien ermittelten übereinstimmend eine Verbindung z.B. zwischen ethnisch motivierter Diskriminierung und festgestellten psychischen Krankheiten, mentalen Gesundheitsbeschwerden sowie Beschwerden und Symptomen von Angst, Depression und Feindseligkeit. Die eindeutigen Daten unterstützen die angenommene Beziehung zwischen wahrgenommener Diskriminierung und negativem Affekt, einschließlich Gefühlen von Ärger und Traurigkeit.⁹⁴⁶

„In der Beziehung zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Gesundheitsmerkmalen werden Messungen der psychischen Gesundheit häufig als vermittelnde Mechanismen für einen körperlichen Krankheitsprozess betrachtet. So liefert die Stressforschung Hinweise darauf: Stressfaktoren können eine körperliche Erkrankung über negative emotionale Zustände beeinflussen, z.B. Ängste oder Depressionen. Diese können dann direkt auf biologische Prozesse oder Verhaltensmuster wirken, die sich wiederum auf das körperliche Krankheitsrisiko auswirken. Daneben kann wahrgenommene Diskriminierung negative Effekte anderer Stressfaktoren verstärken. Berichtete ethnische Diskriminierung und Sorgen sowie Ärger über interethnische Interaktionen sind prädiktiv für verschiedene negative Indikatoren von psychischer Gesundheit, etwa bei afroamerikanischen Jugendlichen. Hierzu gehören eine erhöhte depressive Symptomatik, ein geringes Selbstwertgefühl, Stress, Ängste, Gefühle von Hoffnungslosigkeit und niedrigere Lebenszufriedenheit. Auch jugendliches Risikoverhalten, Kriminalität und weniger positive schulische Leistungen korrespondieren mit empfundener Diskriminierung.“⁹⁴⁷

„Erlebte Vorurteile und wahrgenommene Diskriminierung können psychischen Stress indirekt hervorbringen. Erfahrungen sozialer Ungleichheit werden durch einen ethnischen Minderheitenstatus begünstigt. Erfahrungen wie diese spielen eine große Rolle für das Risiko psychischer Erkrankungen. Die Zusammenhänge lassen sich nicht ausschließlich auf die erlebten Diskriminierungserfahrungen zurückführen. Doch sie verweisen auf indirekte Effekte der Ethnizität und sozialen Benachteiligung.

⁹⁴⁶ Ebd., S. 188f.

⁹⁴⁷ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 189.

Ein weiteres Phänomen wird als internalisierte Diskriminierung bei stigmatisierten ethnischen Minderheiten bezeichnet. Danach kann dauerhafte Abwertung und Diskriminierung von anderen dazu führen, dass negative Botschaften über die eigenen Fähigkeiten und Werte akzeptiert werden. Dies äußert sich dann in Selbstabwertungen, eigenen Verunglimpfungen sowie in der Ablehnung der eigenen Kultur. Verinnerlichte Diskriminierung geht einher mit Resignation, Gefühlen von Hilfs- und Hoffnungslosigkeit und einem riskanten Gesundheitsverhalten. Insgesamt ist das psychologische Funktionsniveau verringert – dies äußert sich langfristig in einem geringeren Selbstwertgefühl, schlechteren Beziehungen zu anderen Personen der eigenen Gruppe, höheren Ausprägungen von Depressivität, Aggression, Alkoholkonsum und kriminellem Verhalten.⁹⁴⁸

„Migration kann im stresstheoretischen Kontext als kritisches Lebensereignis verstanden werden. Es kann die erworbenen Anpassungsfähigkeiten, Bewältigungs- und Problemlösestrategien überlasten. Beeinträchtigungen der seelischen und körperlichen Gesundheit sind daher auch Gegenstand der Migrationsforschung. Viele Migrant*innen erleben mittelbare und unmittelbare Diskriminierung. Sie wirkt sich direkt und indirekt auf die psychische Gesundheit aus. Zu den psychischen Erkrankungen, die häufig in Verbindung mit Migration auftreten, gehören Depressionen, posttraumatische Belastungsstörungen und psychosomatische Beschwerden. Migration ist jedoch ein tiefgreifender Prozess und besonders im Zusammenhang mit Diskriminierung noch vielschichtiger. Er unterliegt vielen Einflussfaktoren und kann individuell unterschiedlich erlebt werden. Die Gruppe der Migrant*innen ist eine sehr uneinheitliche Gruppe. Sie unterscheidet sich u.a. in ihren Einwanderungsmotiven, Ressourcen und Erwartungen erheblich voneinander. Dies erschwert allgemeine Aussagen über die gesundheitlichen Folgen von Migration. Erforderlich ist es daher, verschiedene Migrant*innengruppen einzeln zu erforschen und Diskriminierungserfahrungen differenziert zu betrachten. Zudem sollten Migrationserfahrungen nicht verallgemeinernd mit psychischen Belastungen gleichgesetzt werden.“⁹⁴⁹

„Bedacht werden müssen auch indirekte Folgen der Diskriminierung. Als Beispiel zu nennen sind die oft schwierigen Arbeitsbedingungen von Migrant*innen. Diese sind häufig körperlich belastend und weniger qualifiziert. Dadurch können Unfälle,

⁹⁴⁸ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 189f.

⁹⁴⁹ Ebd., S. 190.

Verletzungen oder Armut begünstigt werden. Gleiches gilt für Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu qualifizierten Stellen. Geringer Arbeitsstatus, Arbeitsstress, Unterbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit stehen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit und Wohlbefinden. Eine attraktive Berufstätigkeit ist dagegen verbunden mit Aktivität, Kaufkraft, strukturiert die Zeit, schafft wichtige soziale Kontakte und hilft Einwander*innen, ein angemessenes Selbstwertgefühl und eine positive Identität zu entwickeln. Benachteiligungen von Migrant*innen sind oft mit dem sozialen und finanziellen Status verknüpft. Damit geht eine geringe Schulbildung einher. Bei einer Lebenssituation, die wirtschaftlich schwierig ist, sind die Gesundheitsrisiken erhöht. Der Zugang zur medizinischen Versorgung ist erschwert, z.B. indem Ärzt*innen absichtlich medizinische Informationen oder Leistungen unterlassen.“⁹⁵⁰

„Weitgehend übereinstimmend wird festgestellt: Diskriminierungserfahrungen können die Gesundheit von Menschen auf unterschiedliche Art und Weise beeinträchtigen. Die Einflüsse wirken sich vermutlich auf die seelische Gesundheit stärker aus als auf die körperliche Gesundheit. Dies mag daran liegen, dass Diskriminierung nur einen verzögerten Effekt auf die körperliche Gesundheit haben könnte, der über Stresserleben und negative psychische Reaktionen vermittelt wird.“⁹⁵¹ Es ist jedenfalls davon auszugehen: Das Verhältnis von Diskriminierung und Gesundheit wird von zahlreichen zusätzlichen Faktoren beeinflusst. Das Ausmaß der direkten Auswirkungen hängt zum einen von der Häufigkeit, Dauer und Art der Belastungen ab (z.B. akut vs. chronisch); zum anderen von zahlreichen anderen individuellen und sozialen Faktoren, etwa den individuellen Bewältigungsstrategien und -ressourcen. Bestimmte Faktoren vermindern negative Effekte von selbst berichteter Diskriminierung auf depressive Symptome, psychologischen Stress und den subjektiven Gesundheitszustand. Dazu zählen eine starke ethnische Identität, die Teilnahme an traditionellen Aktivitäten, Spiritualität, religiöser Rückhalt, soziale Unterstützung und bestimmte Persönlichkeitseigenschaften, z.B. Widerstandsfähigkeit. Stressreiche Ereignisse und Substanzmissbrauch gelten als Faktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit, die Lebenszufriedenheit und Ängste sowie Depression auswirken. Auch soziodemografische Faktoren, also

⁹⁵⁰ Ebd., S. 190f..

⁹⁵¹ Paradies, Y. (2006). Ethnicity and health. A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35, 888-90.

z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft, Wohnort und Wohnsituation, kommen als zusätzliche Einflussfaktoren in Betracht. Wichtig sind familiäre und demografische Daten bei der Untersuchung von Diskriminierungsphänomenen bei Heranwachsenden. So lässt sich ein differenzierteres Bild von potenziell bedrohten Personengruppen gewinnen. Dies kann der künftigen Erforschung seelischer und körperlicher Beeinträchtigungen auf diesem Gebiet dienen, aber auch Hinweise für die Prävention und Intervention liefern.“⁹⁵²

„Auch die Bewältigung und der Umgang mit dem Erlebten hat Einfluss auf die psychische und körperliche Gesundheit. Das beginnt damit, wie Ereignisse bewertet werden und wie die eigenen Bewältigungsressourcen eingeschätzt werden. Die Bewältigungsversuche der Betroffenen können völlig unterschiedlich ausfallen. Manche Personen suchen aktiv nach sozialer Unterstützung. Einige davon suchen sogar die konfrontative Begegnung mit Diskriminierungstäter*innen, um ihre Situation damit zu verbessern. Andere Betroffene versuchen, das Erlebte innerlich und emotionsbezogen zu bewältigen.

Welche Bewältigungsreaktionen oder Bewältigungsstrategien bei den verschiedenen Formen von Diskriminierung besonders erfolgreich sind, hängt von vielen Faktoren ab. Ausschlaggebend sind konkrete Situationsmerkmale und der kulturelle Kontext. So wird etwa davon ausgegangen: In individualistischen (amerikanischen, europäischen) Kulturen sind eher aktive Bewältigungsstrategien erfolgreich. In kollektivistischen Kulturen (wie z.B. Japan) sind eher passive Bewältigungsstrategien aussichtsreicher. Insgesamt wird den Bewältigungsreaktionen eine entscheidende Bedeutung innerhalb der Beziehung zwischen Diskriminierung und Gesundheit beigemessen. Aktive Reaktionen auf Diskriminierung können die Folgen von selbst berichteter Diskriminierung auf depressive Symptome mindern, etwa das Einholen sozialer Unterstützung. Eine gute soziale Unterstützung und Gefühle von Kontrolle über eine Situation können die Bewältigungskapazität von Individuen stärken“⁹⁵³

„Bei den Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die körperliche und psychische Gesundheit sind also vielfältige Bedingungsfaktoren zu beachten. Außerdem sind bei den zitierten Ergebnissen immer forschungsmethodische Aspekte

⁹⁵² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 191.

⁹⁵³ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 192.

zu berücksichtigen (Messung von Diskriminierung, Selbstauskünfte, Langzeitanalysen, vorwiegend afroamerikanische Untersuchungsgruppen u.a.). Auch wenn es schwierig ist, die Ergebnisse zu verallgemeinern, lässt sich feststellen: Soziale Diskriminierung kann beträchtliche individuelle Krankheitsfolgen und Beeinträchtigungen der Gesundheit der betroffenen Personen und Gruppen nach sich ziehen. Ebenso weist soziale Diskriminierung schwerwiegende gesellschaftliche Implikationen auf. Die hier berichteten physischen und psychischen Gesundheitsprobleme gehören vornehmlich in den Bereich der chronischen Erkrankungen und Belastungen. Deren Behandlung ist oft langwierig und kostenintensiv. Weniger Diskriminierung in der Gesellschaft könnte sich also spürbar auf die Gesundheitskosten auswirken – und daher auch im eigenen Interesse der nicht diskriminierten Mehrheit liegen (jenseits rechtlicher und ethischer Überlegungen).⁹⁵⁴

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Insgesamt ist die Befundlage zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen von diskriminierten Personengruppen in Thüringen sehr dürftig. Es ist jedoch davon auszugehen: Die internationalen Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und gesundheitlichen Belastungen stellen sich vergleichbar dar. Da sich auch in Thüringen deutliche Hinweise auf Diskriminierungsphänomene finden, ist von gesundheitlichen Folgen für die von Diskriminierung betroffenen Personen auszugehen.

„Im Rahmen der Beratungen und Anhörungen innerhalb der Enquetekommission wurde das Thema Gesundheit nur gestreift. In einer Stellungnahme von Refugio Thüringen e.V. wurde auf die gesundheitlichen Folgen von Alltagsdiskriminierung bei Migrant*innen hingewiesen.“⁹⁵⁵

„Psychologisch betrachtet ist dieses Verhalten [diskriminierendes Verhalten] seitens der Institutionen und/oder Begleitender fatal: Weil Alltagsrassismus, der in seiner Kumulation, wie ihm bspw. People of color tatsächlich ausgesetzt sind, wie eine Anreihung von Mikrotraumata wirkt, hat er eine immense Auswirkung auf das

⁹⁵⁴ Ebd., S. 192f.

⁹⁵⁵ Ebd. 193.

Befinden und Verhalten der Betroffenen. Ein Teil reagiert mit depressiv-ängstlichem Rückzug, andere reagieren zunehmend aggressiv.“⁹⁵⁶

„Zurzeit findet eine große Flüchtlingsbefragung der FSU Jena am Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (KomRex) in Thüringen statt (Thüringen Monitor Integration). In der Untersuchung werden u.a. Diskriminierungserfahrungen und gesundheitsbezogene Parameter erfasst. Die Ergebnisse liegen voraussichtlich am Ende des Jahres vor. Sie könnten dann detaillierte Informationen für diese Personengruppe im Kontext von Diskriminierung und Gesundheit liefern.“⁹⁵⁷

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

„Zum Themenfeld Gesundheit wurden nur einzelne Aspekte in der Enquetekommission berichtet, etwa im Rahmen der Stellungnahme des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Aus- und Weiterbildung von Ärzt*innen im Hinblick auf Interkulturalität, Diversität und Antirassismus.“⁹⁵⁸

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

„Aus den internationalen Forschungen lassen sich zahlreiche Schlussfolgerungen für Maßnahmen gegen Diskriminierung ableiten – und damit zur Verringerung von Gesundheitsrisiken. Zuvorderst sollten Betroffene auf Handlungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche nach erlebten Diskriminierungen hingewiesen werden (z.B. im Rahmen von Antidiskriminierungsstellen). Darüber hinaus gibt es vielfältige Möglichkeiten, die Folgen von Diskriminierungserfahrungen zu bewältigen (Beratungsangebote und therapeutische Maßnahmen). Diese können u.a. zur Selbstwertsteigerung und zum Selbstbewusstsein diskriminierter Personen beitragen. Für die weitere Kommissionsarbeit wäre in diesem Zusammenhang zu fragen, inwieweit a) strukturelle Benachteiligungen oder persönliche Diskriminierungen im Gesundheitswesen bestehen bzw. b) welche Bedarfe an Gesundheitsleistungen für bestimmte Gruppen (z.B. Asylsuchende) in Thüringen bestehen. Des Weiteren wäre c) zu klären, welche strukturellen Maßnahmen im Gesundheitssystem nötig sind (z.B.

⁹⁵⁶ Ebd.

⁹⁵⁷ Ebd.

⁹⁵⁸ Ebd. S. 194.

Ausbildung von Gesundheits- und Pflegepersonal, Schaffung von Ombudsstellen und Patientenbeauftragten bei Krankenkasse und anderen Einrichtungen), um Zugangsbarrieren/Benachteiligungen zu verhindern und Diskriminierungen entgegenzuwirken..⁹⁵⁹

⁹⁵⁹ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 194.

5.5. Alter

a) Problembeschreibung

„Der Bereich der Altersdiskriminierung gehört zu den neueren Feldern der Diskriminierungsforschung. Das hat vermutlich (und zumindest in Deutschland) mit der Altersstruktur der Bevölkerung zu tun. Gleichwohl liegen bereits zahlreiche empirische Befunde vor. Diskriminierungserfahrungen älterer Menschen wurden darin nachgewiesen. Vorzufinden sind sie im Arbeitsleben (Bevorzugung jüngerer Menschen bei der Personalauswahl), im Gesundheitswesen (eingeschränkte Leistung für ältere Personen), in der Pflege (Nichteinhaltung von Pflegestandards) sowie in weiteren Bereichen des öffentlichen Lebens (Rechtswesen, Wohnen, Technik, neue Medien). Die Folgen für ältere Menschen sind vielfältig. Sie reichen von Selbstwertproblemen bis hin zum Rückzug aus gemeinschaftlichen Aktivitäten und gesellschaftlicher Teilhabe. Als besonderes Problem wird die Situation in der ambulanten und stationären Pflege beschrieben.“⁹⁶⁰

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Zur Altersdiskriminierung liegen für Thüringen bislang keine systematischen empirischen Daten vor. Im Rahmen der Enquetekommission hat vor allem der Landesseniorenrat auf die besondere Situation älterer Menschen hingewiesen. In den Stellungnahmen wurden vor allem das Thema Patientensicherheit und Sicherheit in der stationären Pflege angesprochen, aber auch die drohende Ausweitung von Altersarmut.“⁹⁶¹

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

„In der Stellungnahme des Landesseniorenrates hieß es: Notwendig sei die Aus- und Weiterbildung von Pflegepersonal im Hinblick auf Gewaltphänomene sowie auf strukturelle Veränderungen (z.B. Ökonomisierungsdruck in der Pflege, Einsatz von Landespatientenbeauftragten). Insofern empfiehlt sich für die weiteren Beratungen eine umfassendere Klärung von Altersdiskriminierung und möglichen Gegenstrategien.“⁹⁶²

⁹⁶⁰ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 195.

⁹⁶¹ Ebd.

⁹⁶² Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 195f.

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

„Besonders bedeutsam im Bereich der Altersdiskriminierung sind Aufklärung und Wissensvermittlung über Rechte und Beratungsmöglichkeiten. Daneben kann im Rahmen von Beratungsangeboten an Altersstereotypen und Vorstellungen über Alter gearbeitet werden. Wichtig auf gesellschaftlicher Ebene sind Gestaltungen von Umwelten sowie rechtliche Regelungen zum Abbau von Altersdiskriminierung. Nicht systematisch erhoben wurde bisher: Inwieweit konnten diese Maßnahmen in Thüringen bislang umgesetzt werden? Und: Welche Probleme der Altersdiskriminierung liegen jenseits der Pflege vor? Eine systematische Erfassung wäre sinnvoll.“⁹⁶³

5.6. Behinderung

a) Problembeschreibung

„Zur Diskriminierung behinderter Menschen liegen international zahlreiche Untersuchungen vor. Das Thema gehört zu den am besten untersuchten und klassischen Feldern der Diskriminierungsforschung. Mittlerweile liegen international relativ umfangreiche rechtliche Antidiskriminierungsrichtlinien vor. Es gibt vielfältige Initiativen und rechtliche Regelungen. Besonders erwähnenswert ist die 2006 verabschiedete und 2008 in Kraft getretene UN-Konvention zum *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung*. Diese hat die bis dahin bestehenden Menschenrechtsabkommen in diesem Bereich abgelöst und konkretisiert. Derartige Konventionen könnten Vorbild für andere diskriminierte Personengruppen sein (z.B. im Bereich sexuelle Orientierung). Auch in Deutschland gibt es zahlreiche Gesetze und Vorschriften (z.B. Baumaßnahmen zur Barrierefreiheit). Doch die Situation behinderter Menschen ist nicht frei von Diskriminierung – trotz dieser vergleichsweise günstigen Ausgangslage. So bestehen beträchtliche Unterschiede hinsichtlich unterschiedlicher Behinderungsgruppen. Untersuchungen belegen nach wie vor erhebliche Abneigungen, insbesondere bei schwerstbehinderten Menschen, behinderten Menschen, bei denen die Behinderung besonders sichtbar ist, aber auch bei Menschen mit schweren psychischen Behinderungen (Schizophrenie, Autismus). Sie lassen auf alltägliche soziale Ausschluss- und Diskriminierungserfahrungen schließen. Hinzu kommen neue

⁹⁶³ Ebd., S. 196.

Behinderungsgruppen im Bereich der chronischen Erkrankungen, etwa bei Aids-Patient*innen.“⁹⁶⁴

b) Sachstand / Praxisbeispiele

„Im Rahmen der Enquetekommission wurde die Frage der Diskriminierung behinderter Menschen bislang vernachlässigt. Die genannten Befunde sprechen dafür, dass die Situation nicht befriedigend ist. Es sollte geprüft werden, ob weitere Anstrengungen zum barrierefreien Zugang zu öffentlichen Gebäuden nötig sind. Darüber hinaus wären Behindertenorganisationen zur Situation mit Beratungs- und Hilfsangeboten zu befragen.“⁹⁶⁵

c) Maßnahmen aus dem Beratungsverlauf

Keine (vgl. aber Ausführungen zur Gesundheit).

d) Ausblick auf den weiteren Beratungsverlauf

„Es wäre zu klären, ob gezielte Informationen zu Benachteiligungen/Diskriminierung behinderter/chronisch kranker Menschen einzuholen sind.“⁹⁶⁶

⁹⁶⁴ Direkte Übernahme aus dem mehrheitlich beschlossenen Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, VL/4831-NF, S. 197.

⁹⁶⁵ Ebd. S. 197.

⁹⁶⁶ Ebd., S. 198.

II. Sondervotum AfD-Fraktion

Sondervotum der AfD-Fraktion im Thüringischen Landtag zum Zwischenbericht der Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“

1. Diskriminierung durch „Diskriminierungsbekämpfer“

Die AfD stimmte als einzige Fraktion des Thüringer Landtags gegen die Einsetzung dieser Enquete-Kommission und brachte einen Alternativvorschlag ein⁹⁶⁷. Dennoch nimmt sie ihr parlamentarisches Recht in Anspruch, einen Abgeordneten und einen Sachverständigen in die Kommission als Mitglieder zu entsenden, die selbstverständlich zu einer konstruktiven Zusammenarbeit bereit sind. Umso mehr bedauern wir die ablehnende und teilweise feindliche Stimmung, die diesen Mitgliedern in der Kommission entgegenschlägt.

Fragen wurden überhört, Anträge überstimmt, Stellungnahmen ignoriert. Als es beispielsweise darum ging, eine gemeinsame Begriffsdefinition von Rassismus und Diskriminierung zu finden – bei der es auch unter den übrigen Kommissionsmitgliedern Unstimmigkeiten gibt –, haben die Kommissionsmitglieder der AfD ein Konsenspapier erarbeitet, welches auf den Stellungnahmen der Gutachter beruht, also keine Position der AfD darstellt⁹⁶⁸. Dennoch wurde dieser Vorschlag ohne Diskussion abgelehnt.

Spätestens damit hat die Kommission bewiesen, dass sie eine rein politische Veranstaltung ist, die nach Parteiräson und zugrundeliegender Ideologie, nicht nach Sachargumenten entscheidet. Denn wie hätte auch eine inhaltlich begründete Ablehnung eines Konsenspapiers lauten sollen, das aus den eigenen Stellungnahmen erarbeitet wurde? Die behauptete „Wissenschaftlichkeit“ liegt daher

⁹⁶⁷ Antrag der Fraktion der AfD, Thüringer Landtag, 6. Wahlperiode, Drucksache 6/3193 zu Drucksache 6/3108.

⁹⁶⁸ Antrag zur Beschlussfassung der AfD, dazu Vorlage 6/3378 zu Vorlage 6/2860.

nicht vor. Sie ist dekorative Fassade für politisch erwünschte Ergebnissen, die möglicherweise störende Einsprengsel meidet.

Entsprechend werden im Abschnitt „Gesellschaftliche Situation in Thüringen und der Bundesrepublik Deutschland“⁹⁶⁹ des Zwischenberichts die Gutachten der Sachverständigen vorgestellt – nur das von Dr. Marc Jongen nicht. In einem Antrag bat die AfD darum, auch dieses Gutachten zu berücksichtigen⁹⁷⁰. Dieser Antrag wurde von den übrigen Kommissionsmitgliedern abgelehnt. Die Enquete-Kommission „Rassismus und Diskriminierung“ hat – so ist zu konstatieren – selbst ein Problem mit Diskriminierung.

Die – für den Zwischenbericht offensichtlich unzumutbare – Passage hätte gelautet:

„9. Im Gegensatz zu anderen Gutachtern der Kommission betonte Herr Dr. Marc Jongen, dass selbstverständlich auch Deutsche Opfer von Rassismus und Diskriminierung sein können. Diese Möglichkeit zu ignorieren, oder sogar zu leugnen, dass es überhaupt die Deutschen als Gruppe gebe, sei dagegen ein anschauliches Beispiel für epistemische Gewalt. Entsprechend seien objektive Kriterien für Rassismus und Diskriminierung von Gruppen anzuwenden, da sonst ideologische Willkür herrschen muss.“⁹⁷¹

Die folgenden – keineswegs erschöpfenden – Kritikpunkte sind nicht neu. Sie wurden bereits den übrigen Kommissionsmitgliedern mündlich oder schriftlich mitgeteilt. Nur wurden sie schlechterdings ignoriert. Das ist umso bedauerlicher, weil sie nicht nur schwerwiegende inhaltliche, sondern auch methodische Schwächen des Zwischenberichts aufzeigen, die diese Kommission zu einem kostspieligen Unfug machen. Abgesehen vom Unterhaltungswert ist ein Erkenntnisgewinn in der behandelten Angelegenheit nicht gegeben.

⁹⁶⁹ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.I.2)a).

⁹⁷⁰ Antrag auf Ergänzung des Zwischenberichtes der AfD, dazu Vorlage 6/4641 zu Vorlage 6/4252 - NF-.

⁹⁷¹ Ebd.

2. Definitionsmacht nach bolschewistischer Methode

Eine wissenschaftliche Untersuchung sollte sinnvollerweise mit einer Definition des Untersuchungsgegenstandes beginnen. Zu einer solchen Definition waren die Kommissionsmitglieder mehrheitlich nicht in der Lage. Wir finden keine inhaltliche Charakterisierung von dem, was nach Ansicht der Kommission „Rassismus“ oder „Diskriminierung“ sein soll. Stattdessen berufen sich die Kommissionsmitglieder mehrheitlich auf die absurde Formel eines „Rassismus ohne Rassen“.

Prof. Dr. Egon Flaig wies in seiner Stellungnahmen darauf hin, dass dieses Konzept vom französischen Neokommunisten Étienne Balibar entwickelt wurde. Auch in diesem Konzept finden wir keine Definition. „Rassismus“ ist hier alles, was sich dieser Ideologie entgegenstellt. „Balibar hat den wissenschaftlichen Begriff ‚Rassismus‘ entleert und einen neuen Kampfbegriff geschaffen. Man kann nun das Wort ‚Rassismus‘ als Parole im politischen Kampf einzusetzen – und zwar nach Belieben.“⁹⁷²

Mit den Worten der Kommission: „Rassismus konstruiert Rassen, sodass (zugeschriebene) körperliche, kulturelle oder religiöse Aspekte oder Besonderheiten (Neigungen, Charaktereigenschaften, Talente) als genuine Gruppenmerkmale erscheinen, die für alle Gruppenmitglieder zentral bedeutsam seien und einen grundsätzlichen Unterschied zur ‚eigenen Gruppe‘ markierten.“⁹⁷³ Mit anderen Worten: jede Definition von Gruppen ist per se bereits „Rassismus“.

Das ist eine Nonsense-Definition, da jedes politische Konzept zwangsläufig Gruppen definiert, auch Balibars Konzept vom „Rassismus ohne Rassen“. Nach bester marxistischer Tradition braucht diese „progressive“ Ideologie einen „reaktionären“ Antagonisten. Das ist in diesem Fall der „Rassist“, der dieser Ideologie nichts abgewinnen könne, und der die Meinung vertrete, „Kulturvermischungen“, die Beseitigung ‚kultureller Distanzen‘ entsprächen dem geistigen Tod der Menschheit“⁹⁷⁴. Gemeint ist der Europäer, der sein kulturelles Erbe bewahren will:

⁹⁷² Zuschrift 6/1524, S. 6.

⁹⁷³ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.I.1).

⁹⁷⁴ Étienne Balibar (1990): Gibt es einen ‚Neo-Rassismus‘? In: Étienne Balibar / Immanuel Wallerstein: Rasse, Klasse, Nation, Hamburg, S. 29.

„Von Rassismus ist vor allem dann zu sprechen, wenn die (konstruierte) Zugehörigkeit zu einer Gruppe und damit die zugeschriebenen Eigenschaften als unabänderbar gelten“, behauptet der Zwischenbericht. „Diese oftmals tradierten, seit Jahrhunderten in der Gesellschaft verankerten Zuschreibungen dienen der Legitimation gesellschaftlicher Machtansprüche. Sie äußern sich dadurch, dass den als ‚fremd‘ ausgegrenzten Gruppen der Zugang zu sozialen, politischen und kulturellen Ressourcen erschwert oder verwehrt wird.“⁹⁷⁵

Hier zeigt sich das aggressive Potential des „Rassismus ohne Rassen“, der alles als „rassistisch“ denunziert und delegitimiert, was auf Bewahrung eines kulturellen Erbes, oder auch nur eines funktionierenden Sozialstaates, hinausläuft. Er ist entsprechend leicht als neokommunistisches Konzept zu erkennen, in dem auch der Widersacher bzw. der Feind nicht fehlt, dessen Kritik nicht argumentativ widerlegt zu werden braucht – solches ist auch gar nicht möglich – sondern als „Hass“ kollektiv gebrandmarkt und verfolgt werden darf.

Selbstverständlich entspricht das Konzept eines „Rassismus ohne Rassen“ mit dieser Behauptung angeblich minderwertiger und zu bekämpfender Gruppen dem eigenen Kriterium einer „rassistischen Ideologie“. Nicht zuletzt aufgrund dieser intellektuellen Dürftigkeit war die linke Mehrheit in der Kommission auch unfähig, dieses neokommunistische Konzept argumentativ zu begründen oder gar zu verteidigen. Sie hat es entsprechend in der Sitzung vom 9. Januar 2018 durch Mehrheitsbeschluss durchgesetzt.

Dieses Prinzip, „wissenschaftliche Wahrheiten“ durch politische Macht festzulegen und sie so zur Magd politischer Ziele zu machen, hat in der Linken ein großes Vorbild, den Bolschewismus: „Stärke und Lebenskraft des Marxismus-Leninismus bestehen darin, dass er sich auf die fortschrittliche Theorie stützt, die die Bedürfnisse der Entwicklung des materiellen Lebens der Gesellschaft richtig zum Ausdruck bringt, die Theorie auf die ihr gebührende Höhe erhebt und es für seine Pflicht hält, ihre mobilisierende, organisierende und umgestaltende Kraft restlos auszunutzen.“⁹⁷⁶

Einzig die Vertreter der AfD haben in der Kommission diesen Versuch totalitärer Vereinnahmung abgelehnt. Die Vertreter der CDU übten sich dagegen in Enthaltung.

⁹⁷⁵ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.I.1).

⁹⁷⁶ J.W. Stalin: Über dialektischen und historischen Materialismus (1938).

Das dürfte vermutlich damit zusammenhängen, dass auch Sachverständige der CDU diesem neokommunistischen Konzept zur Verunglimpfung politischer Gegner Positives abgewinnen können.

3. „Ethnopluralismus“ – Stigmatisierung ohne Begründung

Zu dieser ideologischen Konzeption von „Rassismus“ zählt die Kommission ausdrücklich einen sogenannten „Ethnopluralismus“, da dieser „in modernem Vokabular Rassen konstruiert und rassistische Trennung“ propagiere⁹⁷⁷. Diese Behauptung stammt nicht aus den Reihen der Linken, sondern der CDU. Deren einer Sachverständiger, Junior-Prof. Dr. Tom Mannewitz, hatte in seinem Gutachten das Wollen und Werden eines „Ethnopluralismus“ behauptet.

Zwar handele es sich bei diesem Konzept nicht um einen offenen Rassismus, sondern um einen gut getarnten: „Stärker camoufliert liegt er [der Rassismus] im Konzept des Ethnopluralismus vor, wie er etwa von Götz Kubitschek, der Identitären Bewegung oder der NPD vertreten wird. Gemeint ist damit die Vorstellung, die Differenzen zwischen den kulturellen Ethnien sollten beibehalten, deren Vermischung vermieden werden - ohne dass dies mit der Idee kultureller Höher- oder Minderwertigkeit einhergehe.“⁹⁷⁸

Die Vertreter der AfD haben die Kommission mündlich wie schriftlich darum gebeten, diese Unterstellung zu begründen oder wenigstens eine Quelle für diese zu nennen⁹⁷⁹. Dem ist die Kommission bisher nicht nachgekommen. Das ist umso bedauerlicher, da der angebliche Chefideologe des Ethnopluralismus, Kubitschek, weder von diesem Konzept weiß, noch wo er es formuliert haben soll. Da Mannewitz offensichtlich Kubitschek besser kennt als dieser sich selbst, wäre eine Aufklärung durch jenen sehr hilfreich.

So bleibt die Behauptung ohne Quellenbeleg und ist damit nichts weiter als die Verunglimpfung eines persönlichen Freundes des Thüringer AfD-Fraktionschefs Björn Höcke, mithin etwas, was normalerweise als Stigmatisierung bezeichnet wird.

⁹⁷⁷ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.I.1).

⁹⁷⁸ Vorlage 6/2933, S. 3.

⁹⁷⁹ Antrag auf Ergänzung des Zwischenberichtes der AfD, dazu Vorlage 6/4641 zu Vorlage 6/4252 – NF-.

Wissenschaft wird offenbar auch in den Reihen der CDU mit einem politischen Kampfauftrag verwechselt. Eine „Verfemung“, so ist bei einem weiteren Gutachter der CDU, Dr. Marwan Abou-Taam, zu lesen, „ist umso gefährlicher, je mehr sie sich ‚pseudo-intellektuell‘ kleidet“⁹⁸⁰.

Festzuhalten ist, dass einige Vertreter der CDU gemeinsam mit der Linken ein neomarxistisches Konzept vertreten. Beide können dieses Konzept weder argumentativ begründen, noch gegen Kritik verteidigen, da dieses ein ideologisches Vehikel für ein bloßes Gefühl ist. Dieses Gefühl lässt sich am ehesten als Kulturhass beschreiben. Eine begründete Definition von Rassismus suchen wir hier jedenfalls vergebens. Eine solche haben nur Vertreter der AfD beigesteuert.

4. Definition von Diskriminierung und Rassismus

Voraussetzung von Diskriminierung ist eine „Ideologie der Ungleichwertigkeit“, heißt es in der Stellungnahme von Jongen für die AfD: „Eine Ideologie kann danach streben, ihr Ordnungsmodell mit unterschwelliger bis offener Gewalt durchzusetzen.“⁹⁸¹ Von diesem Ordnungsmodell der Ungleichwertigkeit ist die sachgerechte Differenzierung von Gruppen zu unterscheiden, bei der kein „gruppenspezifischer Prozess pejorativer Zuschreibungen“ vorliegt.

Doch jede Definition von Gruppen – die zunächst legitim ist – eignet sich als Grundlage für eine „Ideologie der Ungleichwertigkeit“. Hieraus folgt, dass Formen der Diskriminierung so zahlreich sein können, wie die Definitionen von Menschengruppen. Dabei ist nicht das Merkmal als solches ursächlich für die Diskriminierung, sondern die Ideologie der Ungleichwertigkeit. So ist die Gruppe der „Arbeitslosen“ zunächst unproblematisch. Sie wird erst mit ideologischen Zuschreibungen wie „faul“ oder „asozial“ gefährlich.

Gefährlich werden diese beginnenden Prozesse der Diskriminierung vor allem dann, wenn die grundgesetzlich garantierte Gleichheit vor dem Gesetz in Frage gestellt wird. Wenn sich eine Gruppe anmaßt, dass für sie prinzipiell andere Regeln als für andere Gruppen zu gelten haben, und sie diesen Anspruch mit sozialer Gewalt

⁹⁸⁰ Vorlage 6/2934, S. 5.

⁹⁸¹ Vorlage 6/2868, S. 6.

durchzusetzen bereit ist, liegt eine Ideologie der Ungleichwertigkeit vor, die für eine Diskriminierung bis hin zur aktiven Verfolgung und Unterdrückung anderer Gruppen verantwortlich ist.

„Die Fähigkeit zur Diskriminierung ist Ausdruck sozialer Macht“, heißt es bei Jongen. „Durch sie können Überlegenheitsgefühle generiert werden, die die diskriminierte Gruppe in ihrem Menschsein tendenziell abwertet“⁹⁸². Selbst das Recht, sich selbst als Gruppe bestimmen zu dürfen, jenseits einer abwertenden Diskriminierung, kann dieser Gruppe abgesprochen werden. Augenfällig ist dies bei rassistischen Ideologien, die eine Unterform der Diskriminierung aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher ethnischer Merkmale darstellen.

„Das Verhältnis zwischen den Begriffen Rassismus und Diskriminierung lässt sich als das von Teilmenge und größerer Menge umschreiben: Nicht jede Diskriminierung ist rassistisch motiviert, jedoch wird Rassismus stets diskriminierende Haltungen und Handlungen nach sich ziehen“⁹⁸³, heißt es hierzu. Dieser Rassismusbegriff ist deckungsgleich mit der tradierten Definition von Rassismus, wie sie die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) der Vereinten Nationen von 1963 festlegt:

„In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‚Rassendiskriminierung‘ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes [...] Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“⁹⁸⁴

Selbstverständlich können nach dieser Definition auch Deutsche Opfer von Rassismus werden, nämlich immer dann, wenn sie als Deutsche, und nicht als Angehörige einer Partei, einer Religion oder einer Einkommensklasse, diskriminiert werden.⁹⁸⁵ Allerdings haben in der Kommission nur die Vertreter der AfD daran

⁹⁸² Vorlage 6/2868, S. 4.

⁹⁸³ Ebd., S. 3.

⁹⁸⁴ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>.

⁹⁸⁵ Vgl. zuletzt: Marc Felix Serrao: „Kartoffeln“, „Almans“: Rassismus – nein danke! Es sei denn, es geht gegen Deutsche, in: www.nnz.ch vom 19.7.2018.

erinnert. Fälle, die das aus ihrer Sicht belegen, wurden von den übrigen Kommissionsmitgliedern nicht aufgegriffen oder gar auf Relevanz überprüft. Stattdessen wurden die Vertreter der AfD belehrt, dass es von vornherein unstatthaft sei, Deutsche als Opfer zu sehen. So sagte beispielsweise Prof. Dr. Iman Attia, als Dr. Erik Lehnert auf einen Rassismus gegen Deutsche hinwies:

„Zunächst eigentlich nur für das Protokoll, um das hier nicht unwidersprochen stehen zu lassen: Es gibt weder einen antideutschen Rassismus, noch gibt es Rassen.“⁹⁸⁶ Eine andere Wahrnehmung beruhe „nicht auf Erkenntnissen oder Studien, sondern ist eine in rechten Kreisen weit verbreitete Position“. Eine Position also, die – aus welchen Gründen auch immer – keine Berechtigung habe. Zur Bekämpfung dieser falschen Wahrnehmung fordert Attia ein „Kompetenznetzwerk oder Kompetenzzentrum“.

Ihr Stellvertreter Ozan Keskinilic verteidigte allerdings das Konzept von „Rassismus ohne Rassen“ gegen Kritik von Vertretern der AfD mit der Aussage: „Es gibt die ‚jüdische Rasse‘ [...] nicht [...], aber der Antisemitismus verschwindet deshalb nicht. Das heißt, das ist dieser grundlegende Gedanke, den Balibar auch mit ‚Rassismus ohne Rassen‘ versucht anzuschneiden, dass jeder Rassismus ein ‚Rassismus ohne Rassen‘ ist, weil es Rassen biologisch gar nicht gibt.“⁹⁸⁷ Das „Kompetenznetzwerk“ hat offenkundig noch internen Klärungsbedarf.

Das ideologische Konzept eines „Rassismus ohne Rassen“, wie er im Zwischenbericht festgelegt wurde, steht damit im Gegensatz zur Definition der Vereinten Nationen. Denn jenes behauptet, die bloße „Konstruktion von ‚Rassen‘“⁹⁸⁸ – also die Feststellung, dass es Gruppen gibt, die sich aufgrund „der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum“ bestimmen lassen, sei bereits „Rassismus“. Konsequenterweise hätte die Kommission also die Anti-Rassismus-Konvention der Vereinten Nationen als „rassistisch“ brandmarken müssen.

Nur die Definition der AfD berücksichtigt die Möglichkeit einer sachgerechten Differenzierung. Sie beruht damit auf tradierten, bewährten und leistungsfähigen

⁹⁸⁶ Protokoll der Enquetekommission 6/1, 6. Sitzung, S. 52.

⁹⁸⁷ Protokoll der Enquetekommission 6/1, 6. Sitzung, S. 70.

⁹⁸⁸ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.I.1).

Begriffsbeschreibungen von Rassismus. Der „Rassismus ohne Rassen“ hat dagegen mit Wissenschaftlichkeit ungefähr so viel gemein wie der „dialektische Materialismus“. Gläubige mögen hier seelische Erquickung finden, für andere ist er nur eine weitere ideologische Ausgeburt, deren bedrohliches Potential auch der Zwischenbericht im Folgenden zeigt.

5. „Rassismus ohne Rassen“ als totalitäre Ideologie

Zwar sind die Anhänger eines „Rassismus ohne Rassen“ unfähig, einen Rassismus-Begriff zu bilden, geschweige denn angemessen zu verwenden. Das hindert sie aber nicht, ideologische Phantasien auszuleben. Besonders deutlich wird dies im Abschnitt Bildung. Erinnerung sei zunächst an den Beutelsbacher Konsens, der in Deutschland als Grundlage pädagogischer Arbeit dienen sollte. Dieser gründet sich auf drei Prinzipien, dem „Überwältigungsverbot“, dem „Kontroversitätsgebot“, sowie dem „Angebot der Selbstverortung“.

Das „Überwältigungsverbot“ untersagt es dem Lehrer, einen Schüler – mit welchen Mitteln auch immer – eine erwünschte Meinung aufzudrücken. Der Schüler muss die Möglichkeit haben, selbstständig zu einem Urteil zu kommen. „Hier genau verläuft nämlich die Grenze zwischen Politischer Bildung und Indoktrination. Indoktrination aber ist unvereinbar mit der Rolle des Lehrers in einer demokratischen Gesellschaft“⁹⁸⁹, heißt es hierzu. Das bedeutet natürlich auch, dass der Schüler zu einem abweichenden Urteil kommen kann.

Dieses führt zum „Kontroversitätsgebot“. Der Schüler muss in Streitfragen umfassend über verschiedene Standpunkte informiert werden. „Was in Wissenschaft und Politik kontrovers ist, muss auch im Unterricht kontrovers erscheinen.“⁹⁹⁰ Der Lehrer ist sogar angehalten, den Schüler mit Sichtweisen zu konfrontieren, denen dieser von sich aus nicht begegnet wäre. Als Ziel steht das „Angebot der Selbstverortung“ an den Schüler, sich zu bestimmten gesellschaftlichen Fragen selbstständig einen eigenen Standpunkt zu erarbeiten.

⁹⁸⁹ <https://www.lpb-bw.de/beutelsbacher-konsens.html>.

⁹⁹⁰ Ebd.

Wie verhält sich der „Rassismus ohne Rassen“ zu diesen grundlegenden Prinzipien? Da er nicht in der Lage noch gewillt ist, zu definieren, was Rassismus ist, kann er auch nicht definieren, was nicht Rassismus ist. Somit ist potentiell jeder Bereich bedroht, zum Schlachtfeld für „antirassistische“ Maßnahmen zu werden. Das Ergebnis ist eine Ideologieoffensive. „Die Förderung von Einzelprojekten zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung stellt zwar einen Anfang dar, greift aber auf lange Sicht zu kurz“⁹⁹¹, kritisiert der Bericht.

Denn so würden weder „institutionelle Formen von Rassismus und Diskriminierung berücksichtigt“, noch „nachhaltige Maßnahmen auf den Weg gebracht“, die „langfristig in der Lage wären, rassistische Diskurse zurückzudrängen“⁹⁹², empört sich der Zwischenbericht. Angeblich „rassistische Diskurse zurückzudrängen“ hat natürlich nur insofern mit dem Beutelsbacher Konsens zu tun, als es ziemlich genau dessen Beschreibung von „Indoktrination“ entspricht. Wie sieht diese im Zwischenbericht aus?

Zum „Erwerb interkultureller Kompetenzen“ heißt es beispielsweise: „Ziel ist es, Schüler*innen dazu zu befähigen, sich bewusst mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, sich selbstreflexiv mit eigenen Bildern von Anderen auseinanderzusetzen und zu erkennen, wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder verantwortlich sind.“⁹⁹³ Freundlich betrachtet, könnten wir das einen ganzheitlichen Ansatz der Schülerbeeinflussung nennen.

Weniger freundlich ist das nichts anderes als eine Gehirnwäsche zugunsten einer totalitären Ideologie. Eine Ideologie, die ihr Waschprogramm selbstverständlich ohne empirische Grundlage starten kann. Denn in Thüringen, so gibt der Zwischenbericht zu, „fehlt es dafür an belastbaren Daten, die Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung aufnehmen“⁹⁹⁴. „Genaue Fallzahlen zu rassistischer Diskriminierung in Thüringen sind nicht bekannt“⁹⁹⁵, dennoch wissen es die überzeugten Ideologen ganz genau:

⁹⁹¹ Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1, B.II.1)b).

⁹⁹² Ebd., B.II.1)b).

⁹⁹³ Ebd., B.II.1)b).

⁹⁹⁴ Ebd., B.II.1)c).

⁹⁹⁵ Ebd., B.II.1)c).

„Schule als Organisation muss umfassend rassismus- und diskriminierungskritisch weiterentwickelt werden.“⁹⁹⁶ Das Ergebnis ist das Einschwören auf eine neokommunistische Ideologie, deren Ziel Balibar als eine Welt beschreibt, in der „Ortsveränderungen ganzer Bevölkerungsgruppen im Rahmen eines Systems von Nationalstaaten dazu führen werden, den Begriff der ‚Grenze‘ neu zu denken und seine Anwendungsweise auf die Funktion einer gesellschaftlichen Prophylaxe zu beschränken“⁹⁹⁷.

Wem angesichts dieser pseudohumanitären, tatsächlich aber menschenverachtenden Dystopie ein Schauer überkommt, der ist im Sinne dieses Zwischenberichtes „Rassist“ und damit legitimes Angriffsziel. Eine Gemeinschaft, die – aus Trägheit, aus Unwissen – solchen Ideologen Macht über die Gestaltung des Zusammenlebens, über die Erziehung ihrer Kinder gibt, wird aufhören, die Würde der menschlichen Individualität zu verteidigen.

⁹⁹⁶ Ebd., B.II.1)d).

⁹⁹⁷ Balibar (1990), S. 36.