

Handlungskonzept der Landesregierung gegen Rassismus im Land Brandenburg

Inhalt

1.	Einleitung	2
2.	Definition und Erscheinungsformen von Rassismus	8
2.1	In der Wissenschaft diskutierte Definition von Rassismus	8
2.2	Erscheinungsformen von Rassismus	10
3.	Handlungsleitende Ziele	13
4.	Handlungsfelder	15
4.1	Bildung	15
4.1.1	Kindertagesbetreuung	15
4.1.2	Schule	16
4.1.3	Außerschulische Bildung für Kinder und Jugendliche und Erwachsenenbildung	20
4.2	Wissenschaft, Forschung und Hochschulen	23
4.3	Sicherheitsbehörden	26
4.4	Justiz	30
4.5	Öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber	34
4.6	Arbeit und Wirtschaft	36
4.7	Wohnen	39
4.8	Gesundheit	40
4.9	Sport	42
4.10	Kunst und Kultur	44
5.	Empowerment und Teilhabe	49
6.	Zusammenfassung und Ausblick	50

1. Einleitung

Die bundesweit zu verzeichnende zunehmende Polarisierung der Gesellschaft und die rassistisch motivierte Gewalt, die sich durch Bekanntwerden des NSU-Komplexes, aber auch nach den Attentaten von Halle und Hanau erschreckend deutlich offenbaren, stellen sowohl den Bund als auch die Länder vor Herausforderungen, die es gemeinsam zu bewältigen gilt. Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und andere Ideologien der Ungleichwertigkeit¹, Hass und Gewalt stehen den Menschenrechten, dem Grundgesetz und den darin verankerten freiheitlich-demokratischen Werten entgegen und gefährden unser friedliches Zusammenleben.

Das Thema Rassismus hat in den vergangenen Jahren verstärkt Einzug in öffentliche Debatten gehalten. So wurde bspw. in den Sozialen Medien immer wieder von Betroffenen rassistischer Diskriminierung auf Alltagsrassismus aufmerksam gemacht. Auch der institutionelle Rassismus erfuhr durch die weltweite „Black Lives Matter“-Bewegung große mediale Aufmerksamkeit und wird auch hierzulande sowohl in öffentlichen als auch politischen Debatten kontrovers diskutiert. Im Jahr 2020 wurde zudem der deutschlandweite Afrozensus durchgeführt. Die Studie gibt einen differenzierten Einblick in die Lebensrealitäten, Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland.² Darüber hinaus zeigt die 2022 veröffentlichte Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor, „dass Rassismus ein zentrales gesellschaftliches Thema ist, das zahlreiche Menschen in Deutschland bewegt und mit dem sie sich in vielfältiger Weise auseinandersetzen.“³ Gleichzeitig bietet die von den Vereinten Nationen von 2015 bis 2024 ausgerufene UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft, deren Hauptziel es ist, die Achtung, den Schutz und die Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten von Menschen afrikanischer Herkunft zu fördern, Anlass und Rahmen, sich verstärkt dem Thema Rassismus zu widmen.

Auch in Brandenburg müssen wir die gesellschaftlichen Debatten zu Rassismus aufgreifen. Denn auch hier stehen wir mehr denn je vor der Herausforderung, unsere aus Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz resultierende Verpflichtung und unser Bekenntnis als vielfältiges Land, in dem alle Menschen in Gleichwertigkeit und mit gleicher Würde miteinander leben können, einzulösen. Die wehrhafte Demokratie ist gefordert, sich entschieden gegen jegliche Form von Extremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu stellen und dagegen vorzugehen. Zuletzt wurde dies durch den Landtagsbeschluss „Den

¹ Weitere Ideologien der Ungleichwertigkeit sind bspw. Sexismus, Trans* und Homophobie.

² Vgl. Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Online verfügbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/>, zuletzt abgerufen am 13.04.2022

³ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin, S. 3

gesamtgesellschaftlichen Kampf gegen den Rechtsextremismus konsequent fortsetzen!“ vom 27. August 2020 (Drucksache 7/1817[ND]-B) durch das Parlament bekräftigt. Insbesondere Punkt 9 des Landtagsbeschlusses, wonach dem öffentlichen Dienst eine besondere Vorbildfunktion bei der Bekämpfung von Rassismus zukommt, bildet eine Grundlage für das vorliegende Handlungskonzept.

Gemeinsam widmen sich die Brandenburger Landesregierung, Kommunen und zivilgesellschaftliche Organisationen und Initiativen bereits seit vielen Jahren dem Kampf gegen menschenfeindliche und antidemokratische Tendenzen. Mit der Entwicklung des Handlungskonzepts „Tolerantes Brandenburg“ (TBB) im Jahr 1998 ging die Brandenburger Landesregierung in enger Kooperation mit der Zivilgesellschaft als eines der ersten Bundesländer die Verpflichtung ein, sich dauerhaft für Demokratie und gegen Rechtsextremismus, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einzusetzen. Im Jahr 2005 wurde das Handlungskonzept noch einmal aktualisiert. Die enge Zusammenarbeit des Beratungsnetzwerks „Tolerantes Brandenburg“ und der Landesregierung hat sich in den letzten Jahren überaus bewährt. Wichtige lokale Akteurinnen und Akteure sind darüber hinaus die an vielen Orten existierenden und aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten lokalen „Partnerschaften für Demokratie“ (PfD). In ihnen fördern und entwickeln Verantwortliche aus Politik und Verwaltung gemeinsam mit Aktiven aus der Zivilgesellschaft Handlungskonzepte für die lokale Stärkung von Demokratie und Vielfalt. Die PfD leisten somit einen aktiven Beitrag dazu, menschenfeindlichen Entwicklungen auf kommunaler Ebene entgegenzutreten.

2011 ist Brandenburg als eines der ersten Bundesländer der „Koalition gegen Diskriminierung“⁴ beigetreten, die unterstreicht, dass Diskriminierungen von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht hinnehmbar sind.

Weitere Meilensteine in der Bekämpfung von Rassismus in Brandenburg stellen die Ersetzung des Begriffs „Rasse“ in Art. 12 der Landesverfassung (LV) sowie die Aufnahme einer Antirassismus-Klausel im Jahr 2013 dar. In Art. 12 Abs. 2 der LV heißt es seitdem, dass niemand „wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden“⁵ darf. In der mit Art. 7a der Landesverfassung aufgenommenen Antirassismus-Klausel, die 2022 nochmals novelliert wurde, heißt es darüber hinaus:

⁴ Vgl.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Koalition_gegen_diskriminierung/Koalition_node.html, zuletzt abgerufen am 30.11.20

⁵ Vgl. Verfassung des Landes Brandenburg vom 20. August 1992 (GVBl.I/92, S. 298), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Juli 2022 (GVBl.I/22, [Nr. 19]), vgl. <https://bravors.brandenburg.de/de/gesetze-212792>, abgerufen am 18.08.2022

„Das Land schützt das friedliche Zusammenleben der Menschen und tritt Antisemitismus, Antiziganismus sowie der Verbreitung rassistischen und fremdenfeindlichen Gedankenguts entgegen.“

Im Jahr 2015 wurde in einem gemeinsamen Akt von Landesregierung und wichtigen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren das Bündnis für Brandenburg (BfB) gegründet, um geflüchtete Menschen in ihrem Ankommensprozess in Brandenburg zu unterstützen sowie Projekte des Austauschs und der Begegnung zu fördern. Die Arbeit des BfB war somit von Beginn an auch ein wichtiger Bestandteil in der Prävention von rassistischen Tendenzen und Vorverurteilungen.

Durch die verstärkte Ausrichtung des BfB auf die Demokratiestärkung seit dem Jahr 2020 soll darüber hinaus maßgeblich dazu beigetragen werden, gleichwertige soziale und politische Teilhabe sowie das demokratische Miteinander in Brandenburg zu fördern. Dies kann grundlegend dabei helfen, rassistische Strukturen abzubauen. Mit Blick auf die darin angestrebte verstärkte Bereitstellung niedrigschwelliger Angebote im Bereich der demokratischen Wertevermittlung und die Förderung von Maßnahmen im Bereich der Primärprävention ist mittelbar auch die im Jahr 2021 verabschiedete Präventionsstrategie gegen islamischen Extremismus im Land Brandenburg ein weiterer Baustein in der Förderung eines gleichberechtigten, vielfältigen Miteinanders.

Dies gilt ebenso für die vielfältigen Aktivitäten des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (MSGIV), der Integrationsbeauftragten und aller zivilgesellschaftlichen Vereine und Initiativen, die sich für die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte engagieren. Das Landesintegrationskonzept weist somit inhaltliche Verflechtungen mit dem vorliegenden Handlungskonzept auf.

Seit dem Jahr 2017 ist die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beim MSGIV auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) merkmalsübergreifend tätig. Das AGG soll Benachteiligungen in den Rechtsbereichen des Arbeits- und des (zivilrechtlichen) Alltagslebens, die auf der ethnischen Herkunft oder Nationalität, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Orientierung oder Identität beruhen, verhindern und beseitigen. Die Landesstelle ist auf Landesebene Anlauf- und Beratungsstelle für von Diskriminierung betroffene Bürgerinnen und Bürger.

Weiterhin sind der Schutz und die Förderung jüdischen Lebens ein zentrales Anliegen der Landesregierung. So wurde die Bekämpfung von Antisemitismus, die Förderung jüdischen Lebens und der jüdischen Kultur durch eine Verfassungsänderung als Staatsziel des Landes Brandenburg festgeschrieben.⁶ Bereits der Landtagsbeschluss „Jüdisches Leben in Brandenburg fördern und

⁶ Vgl. Aches Gesetz zur Änderung der Verfassung des Landes Brandenburg vom 5. Juli 2022, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I – Gesetze, 33. Jg., Nr. 19,

schützen“⁷ aus dem Jahr 2020 bekräftigt die Bestrebungen Brandenburgs. In Rekurs auf die Verfassungsänderung vom 05.07.2022 beschloss der Landtag am 23.06.2022 u.a. die institutionelle Einrichtung einer/eines Antisemitismusbeauftragten des Landes Brandenburg und die Fortführung der Fachstelle Antisemitismus.⁸ Die vom Land geförderte Fachstelle Antisemitismus, die seit 2019 Teil des Beratungsnetzwerkes TBB ist, widmet sich aktiv der Antisemitismusaufklärung und -prävention, dem Monitoring antisemitischer Vorfälle sowie der Förderung jüdischen Lebens.

Bezüglich Rassismus gegen Sinti und Roma/ Antiziganismus⁹ wurden ebenfalls wichtige Signale gesetzt: Nicht nur wurde im Rahmen der Verfassungsänderung vom 05.07.2022 die Bekämpfung von Antiziganismus als weiteres Staatsziel aufgenommen.¹⁰ Ebenso beschloss der Landtag am 23.06.2022, dass Brandenburg in der Pflicht steht, Antiziganismus konsequent entgegenzutreten. Damit nimmt sich Brandenburg der Aufgabe an, die Bekämpfung und Überwindung von Antiziganismus auf die politische Agenda zu setzen und erkennt an, dass die Relevanz von Antiziganismus und dessen strukturellen und institutionellen Dimensionen bisher zu selten reflektiert wurden.¹¹ Darüber hinaus unterzeichnete die Landesregierung im Jahr 2018 eine „Vereinbarung über die Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen dem Land Brandenburg und dem Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e.V.“ Das Land Brandenburg möchte damit die Aufarbeitung der Verfolgung und Verbrechen gegen Sinti und Roma nachhaltig fördern und ihre Teilhabechancen stärken. Zudem wurde auch die Bekämpfung von Antiziganismus als Staatsziel durch eine Verfassungsänderung verankert.

<https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/gvbl/2022/19.pdf>, zuletzt abgerufen am 14.09.2022

⁷ Vgl. Beschluss des Landtages Brandenburg vom 23. Januar 2020, Jüdisches Leben in Brandenburg fördern und schützen (Drs. 7/475-B.)

⁸ Vgl. Beschluss des Landtags Brandenburg vom 23.06.2022, Bekämpfung des Antisemitismus und Förderung des jüdischen Lebens in Brandenburg (Drs. 7/5730-B),

https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_5700/5730.pdf, zuletzt abgerufen am 29.06.2022

⁹ Die gesellschaftliche Debatte über die Verwendung des Begriffs „Rassismus gegen Sinti und Roma“ oder „Antiziganismus“ ist insbesondere innerhalb der pluralen Landschaft der Selbstorganisationen der Minderheit nicht abgeschlossen. Da der Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg als Interessenvertretung der Angehörigen der nationalen Minderheit der deutschen Sintize und Sinti, Romnja und Roma den Begriff „Antiziganismus“ nicht präferiert, hat die Landesregierung bisher auf die entsprechende Begriffsverwendung verzichtet. Der umstrittene Begriff „Antiziganismus“ erlaubt jedoch gegenwärtig, rechtspolitische Forderungen zur Bekämpfung dieser besonderen Form des Rassismus zu formulieren und zugleich an bestehende wissenschaftliche Fachliteratur und rechtstheoretische Debatten, insbesondere die Empfehlungen des „Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus „Perspektivwechsel – Nachholende Gerechtigkeit – Partizipation“ anzuknüpfen, weshalb er hier ebenso angeführt wird.

¹⁰ Vgl. Aachtes Gesetz zur Änderung der Verfassung des Landes Brandenburg vom 5. Juli 2022, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I – Gesetze, 33. Jg., Nr. 19,

<https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/gvbl/2022/19.pdf>, zuletzt abgerufen am 14.09.2022

¹¹ Vgl. Beschluss des Landtags Brandenburg vom 23.06.2022, Brandenburg steht in der Pflicht – Antiziganismus konsequent entgegenzutreten (Drs.7/5731-B)

Auch auf Bundesebene erfuhr die Bearbeitung der Themen Rechtsextremismus und Rassismus über die letzten Jahre hinweg eine deutliche Aufwertung. Bereits seit vielen Jahren tagt das beim Bundesinnenministerium angesiedelte „Forum gegen Rassismus“ zu aktuellen Themen im Bereich der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung. Brandenburg sitzt als Vertreter der Länder im Vorstand des Forums. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die auf Grundlage des AGG arbeitet, beschäftigt sich mit Diskriminierungen im Arbeitsleben sowie bei sog. Alltagsgeschäften. Weiterhin stellt der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus einen wichtigen Impuls zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts dar.

Darüber hinaus beinhalten der durch den Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus verabschiedete Maßnahmenplan zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Hasskriminalität sowie der 89 Punkte umfassende konkrete Maßnahmenkatalog wichtige Handlungsfelder im Bereich der Rassismusprävention, die die Zusammenarbeit von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren stärken sollen. Ebenso ist die Ersetzung des „Rasse“-Begriffs im Grundgesetz darin vorgesehen. Die Aufwertung der Themenbereiche äußert sich zudem in der deutlichen Aufstockung der Bundesmittel für die Umsetzung der verabschiedeten Maßnahmen. Auch die seit 2021 amtierende Bundesregierung hält an den Maßnahmen fest und bekräftigt, jeglichen Formen der Diskriminierung konsequent entgegenwirken zu wollen. So wird nicht nur der Ausbau der beiden Bundesprogramme „Demokratie leben!“ und „Zusammenhalt durch Teilhabe“ beabsichtigt. Auch wurde eine Beauftragte für Antirassismus sowie ein Antiziganismusbeauftragter der Bundesregierung ernannt. Außerdem soll ein Demokratiefördergesetz auf den Weg gebracht werden, um Vereine, die sich gegen Extremismus engagieren, Aufklärungsarbeit oder politische Bildung leisten, rechtlich abzusichern.

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass die Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Antiziganismus sowohl für den Bund als auch für die Länder eine dringende Herausforderung darstellt, die auf allen Ebenen angegangen werden soll.

Da Rassismus ein Einstellungselement des Rechtsextremismus ist und rassistische Einstellungsmuster eine Anschlussmöglichkeit für Rechtsextreme bieten, wurde Rassismus in Brandenburg bisher vor allem im Rahmen der Rechtsextremismusprävention und -bekämpfung auf Grundlage des Handlungskonzepts „Tolerantes Brandenburg“ bearbeitet. Das „Handlungskonzept gegen Rassismus im Land Brandenburg“ will nun – auch vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Debatten – noch einen Schritt weitergehen und Rassismus als eigenständiges Phänomen in den Blick nehmen, ohne die Verschränkung mit dem Handlungskonzept „Tolerantes Brandenburg“ zu negieren.

Gerade weil Rassismus häufig ausschließlich in die Tradition des Nationalsozialismus gestellt und oftmals als allein „rechtes“ Problem verstanden wird, ist Rassismus ein in unserer Gesellschaft weitestgehend tabuisierter Begriff.¹² Dies wird bspw. daran deutlich, dass in öffentlichen Debatten häufig anstelle von Rassismus von „Ausländerfeindlichkeit“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ gesprochen wird. Um jedoch eine ernsthafte Auseinandersetzung mit Rassismus führen zu können, ist es wichtig, ihn als solchen zu benennen und von den o.g. Begrifflichkeiten Abstand zu nehmen. Dies ist vor allem auch deshalb notwendig, da diese Begriffe die strukturellen und gesellschaftlichen Dimensionen, die Rassismus beinhaltet, nur unzureichend abbilden.¹³ Zwar wird Rassismus als ideologischer Bestandteil des Rechtsextremismus insbesondere in der rechten Szene offensichtlich; allerdings existieren Rassismus und rassistische Diskriminierung, sowohl intendiert als auch nicht intendiert, in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Dem entgegenzuwirken ist somit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.¹⁴

Das vorliegende Konzept will einen Beitrag dazu leisten, Rassismus zukünftig besser zu erkennen und zu benennen, auf ihn zu reagieren, ihm vorzubeugen und ihn abzubauen sowie Opfer rassistischer Diskriminierung nachhaltig zu schützen und zu unterstützen. Aufgrund seiner Kolonialgeschichte und der Maafa¹⁵ sowie seiner nationalsozialistischen Vergangenheit, insbesondere der Shoah und der rassistischen Vernichtungspolitik in Osteuropa, trägt Deutschland, und somit auch Brandenburg, im Einsatz gegen die verschiedenen Erscheinungsformen von Rassismus eine besondere Verantwortung.

¹² Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin, S. 18

¹³ Vgl. Arndt, Susan (2020): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen, München: Verlag C.H.Beck, 4. Auflage, S.32

¹⁴ Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin, S. 40

¹⁵ Anstatt von Kolonialismus zu sprechen, wird oftmals auch der selbstgewählte Begriff Maafa verwendet. Maafa kommt aus dem Kiswahili und bedeutet „große Katastrophe, große Tragödie, schreckliches Ereignis“. Maafa bezieht sich sowohl auf die fünf-hundert-jährige Geschichte der europäischen Gewalt und die damit einhergehende Versklavung von Afrikanerinnen und Afrikanern, als auch auf Widerstands- und Emanzipationsbestrebungen von Schwarzen Menschen auf dem afrikanischen und amerikanischen Kontinent sowie in Europa. So beschreibt Maafa nicht nur die Erfahrungen des Traumas der Versklavung, sondern ist auch eine empowernde Begrifflichkeit, die die schöpferische-widerständige Überlebensfähigkeit afrikanischer und afrodiasporischer Kulturen hervorhebt. (Vgl. Ofuatey-Alazard, Nadja (2019): Maafa. In: Susan Arndt/Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg): Wie Rassismus aus Wörtern spricht, Münster: Unrast-Verlag, 3. Auflage, S. 594-597)

2. Definition und Erscheinungsformen von Rassismus

Bevor konkrete handlungsleitende Ziele der Landesregierung definiert werden, wird zunächst durch die in der Wissenschaft diskutierte Definition und durch die Beschreibung der Erscheinungsformen von Rassismus eine gemeinsame Grundlage geschaffen. In Wissenschaft, Politik und Gesellschaft gibt es keine allgemein gültige Definition des Rassismusbegriffes. Sie ist vielmehr Teil einer gesellschaftlichen Auseinandersetzung. Daher orientiert sich die Landesregierung an der Definition rassistischer Diskriminierung des Internationalen Übereinkommens gegen rassistische Diskriminierung aus dem Jahr 1966 (ICERD). Das Übereinkommen wurde im Jahr 1969 von Deutschland ratifiziert und ist seitdem verpflichtend. Rassistische Diskriminierung ist demnach als Unterscheidung oder Ausschließung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Abstammung und/oder Kultur mit der Folge definiert, dass ein gleichwertiges Anerkennen und Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten in den verschiedenen Bereichen des alltäglichen Lebens verhindert oder erschwert wird.

2.1 In der Wissenschaft diskutierte Definition von Rassismus

Obwohl Rassismus spätestens durch die Einteilung von Menschen in bestimmte „Rassen“ mit der Aufklärung begann, wurde der Begriff „Rassismus“ selbst erst in den 1920/1930er Jahren in Reaktion auf die Rassenlehre geprägt.

Rassismus lässt sich als gesellschaftliches Verhältnis beschreiben, bei dem Menschen in vermeintlich homogene Gruppen eingeteilt, diesen höher- und minderwertige Eigenschaften zugeschrieben und so gesellschaftliche Hierarchien konstruiert werden. Durch Rassismus werden Unterschiede zwischen Menschen hergestellt, um so Abwertungen und Ausschlüsse bestimmter gesellschaftlicher Gruppen oder Einzelpersonen zu legitimieren.¹⁶ Rassismus steht damit der Menschenwürde und dem in Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) sowie dem im Grundgesetz und in der Brandenburger Landesverfassung verankerten Gleichheitsanspruch und dem Schutz des friedlichen Zusammenlebens fundamental entgegen.¹⁷

Rassismus ist Teil unserer Gesellschaft und muss immer auch im Kontext von Macht betrachtet werden.¹⁸ Da Rassismus auf Machtverhältnissen aufbaut, die historisch gewachsen sind und weiterhin bestehen, kann Rassismus nur von gesellschaftlich dominanten Gruppen ausgeübt werden.¹⁹ Die dominante

¹⁶ Vgl. Auma, Maureen Maisha (2017): Rassismus, <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/223738/rassismus>, zuletzt abgerufen am 05.01.21

¹⁷ Vgl. DIMR: Rassistische Diskriminierung, <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung>, zuletzt abgerufen am 06.01.21

¹⁸ Vgl. Kilomba, Grada (2020): Plantation Memories, Münster: Unrast Verlag, 6. Auflage, S.42

¹⁹ Vgl. Zick, Andreas/Küpper Beate (Hrsg) (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, Bonn: Dietz Verlag, S. 147

Gruppe verfügt über die Definitionsmacht, die dominierte Gruppe als „anders“ darzustellen. Im deutschen Kontext hat diese bspw. zumeist die deutsche sog. *weiße*²⁰ Mehrheitsgesellschaft inne.²¹ Rassismus kann jedoch auch innerhalb von migrantischen Communities auftreten oder ideologisch motiviert sein. Zwar können auch von Rassismus betroffene Menschen gegenüber der dominanten Gruppe Vorurteile hegen, da Rassismus aber immer mit gesellschaftlicher Durchsetzungsmacht verbunden ist, sind diese nicht mit Rassismus gleichzusetzen, da diese Vorurteile keine Auswirkungen auf Chancen und Zugänge zu Ressourcen haben.

Rassismus zeigt sich auf verschiedene Art und Weise. Die Spannbreite erstreckt sich von offenem bis hin zu subtilem Rassismus, von strukturellem bis hin zu individuellem Rassismus, von intendiertem zu nicht-intendiertem Rassismus, bspw. in Form von verallgemeinernden Vorannahmen und unbewussten Vorurteilen (sog. „unconscious bias“²²).

Alltagsrassismus findet überall statt. Kennzeichnend für ihn ist, dass er vielen Menschen der Mehrheitsgesellschaft oftmals nicht als solcher bewusst ist, dennoch aber als solcher reproduziert wird. Allerdings spielt bei (rassistischer) Diskriminierung nicht die Intention eine Rolle, sondern die Auswirkung auf die betroffene Person, die durch z.T. „gut gemeinte“ Aussagen als anders herausgestellt wird.²³ Auch in juristischer Hinsicht unterbindet das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 GG bzw. Art. 12 Abs. 2 der Verfassung des Landes Brandenburg nicht nur Gesetze und staatliche Handlungen, die eine Diskriminierung offensichtlich beabsichtigen. Vielmehr ist die objektive Anknüpfung an die unzulässigen Diskriminierungsmerkmale nicht erlaubt.

Rassismus ist seit Jahrzehnten gewachsen. Er ist Teil gesellschaftlicher Normen und folglich struktureller und institutioneller Natur. Struktureller und institutioneller Rassismus sind nur schwer voneinander zu trennen.

Struktureller Rassismus ist seit Jahrhunderten ausgeübter, selbstverständlicher und vielfach unhinterfragter Bestandteil unserer Gesellschaft. Er reguliert durch seine strukturelle Verfasstheit den gesellschaftlichen Alltag. Dadurch kommt es in der Gesellschaft zu Privilegierungen oder

²⁰ Da *Weiße*sein in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung als konstruierte soziale Kategorie, die historisch gewachsenen ist, verstanden wird und nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Hautfarbe steht, wird hier und im folgenden Text *weiß* und *Weiße*sein kursiv dargestellt.

²¹ Vgl. Auma, Maureen Maisha (2017): Rassismus, <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/223738/rassismus>, zuletzt abgerufen am 05.01.21

²² Das englische Wort „bias“ bedeutet u.a. Vorurteil und Befangenheit. Anti-Bias ist ein intersektionaler Ansatz, der sich verschiedenen Formen von Diskriminierung, ihrer strukturellen Verfasstheit und den daraus entstehenden Benachteiligungen und Privilegierungen widmet. Der Anti-Bias-Ansatz möchte für gesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse sensibilisieren und die verschiedenen Dimensionen machtkritisch beleuchten. Er begreift sich als lebenslanges Lernen, mit dem Ziel, Diskriminierung abzubauen.

²³ Vgl. Arndt, Susan (2020): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen, München: Verlag C.H.Beck, 4. Auflage, S.30

Benachteiligungen von einzelnen Gruppen. Somit ist struktureller Rassismus, wie auch die damit verbundene Benachteiligung, in seiner Erscheinungsform sehr subtil und schwer zu erkennen, was wiederum Rückwirkungen auf die Problemwahrnehmung nach sich zieht. Deutlich wird struktureller Rassismus bspw. daran, dass von Rassismus betroffene Personen häufiger keinen oder nur einen erschwerten Zugang zu sozialen und politischen Strukturen und Positionen haben.²⁴

Da Rassismus in unserer Gesellschaft verankert ist, schlägt er sich auch in öffentlichen und privaten Institutionen sowie deren Gesetzen und Vorschriften nieder. Institutioneller Rassismus ist (struktureller) Rassismus in institutionalisierter Form.²⁵

Rassismus ist eng verstrickt mit anderen Diskriminierungsformen. Hier kann es deshalb zu einer Mehrfachdiskriminierung kommen. Rassismus geht bspw. häufig einher mit Sexismus, also der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Homo- und Trans*phobie und Klassismus, also der Benachteiligung oder Diskriminierung von Personen oder Personengruppen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder Position.

2.2 Erscheinungsformen von Rassismus

Es gibt verschiedene Erscheinungsformen von Rassismus. So äußert sich Rassismus in Deutschland vor allem in Form von Rassismus gegen Schwarze Menschen/ People of Color (PoC)²⁶, antimuslimischem Rassismus oder Rassismus gegen Sinti und Roma. Auch antiasiatischer Rassismus soll wegen seiner geschichtlichen Relevanz für Brandenburg noch einmal gesondert herausgestellt werden. Aufgrund der gesellschaftlichen Debatten, die sich um den Rassismusbegriff drehen, ist die folgende Auflistung nicht abschließend zu verstehen.

Anti-Schwarzer Rassismus

Schwarze Menschen und PoC sind als sichtbare Minderheit besonders gefährdet, rassistisch diskriminiert zu werden. Anti-Schwarzer Rassismus folgt spezifischen Formen der Herabwürdigung, Entmenschlichung und Diskriminierung Schwarzer Menschen. Geprägt wurde er insbesondere durch den transatlantischen Sklavenhandel und die Versklavung, den Kolonialismus, den Nationalsozialismus und die Apartheid, deren Kontinuitäten bis in die Gegenwart wirken.

²⁴ Vgl. Ogette, Tupoka (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster: Unrast Verlag, 9. Auflage, S. 57

²⁵ Vgl. Thompson, Vanessa Eileen (2020): Racial Profiling, Institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten, <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten>, zuletzt abgerufen am 07.01.21

²⁶ Schwarze Menschen und PoC sind jeweils Selbstbezeichnungen von Menschen mit Rassismuserfahrung. Unterschieden wird zwischen den Begriffen, um die unterschiedlichen Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen und anderen nichtweißen Menschen zu berücksichtigen.

Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimischer Rassismus wertet Menschen ab, die sich zum Islam bekennen und Musliminnen oder Muslime sind oder aufgrund von Name, Hautfarbe, Sprache oder Kleidung als Musliminnen und Muslime wahrgenommen werden. Damit wird ihnen eine Fülle von mit dem Islam negativ konnotierten Einstellungsmustern unterstellt.²⁷ Islamophobie und Islamfeindlichkeit kommen dadurch ebenso zum Ausdruck wie eine oftmals erfolgende Gleichstellung von Islam und Islamismus.²⁸

Rassismus gegen Sinti und Roma/ Antiziganismus

Rassismus gegen Sinti und Roma ist in Deutschland, wie auch in anderen europäischen Ländern, fest gesellschaftlich verankert. Er beruht auf konstruierten Bildern und vorurteilsgeleiteten Annahmen über die Minderheit der Sinti und Roma und manifestiert sich in Herabwürdigung, Marginalisierung und Ausgrenzung. Sinti und Roma werden so als vermeintlich homogene Gruppe ausgegrenzt, was große negative Auswirkungen auf die Lebensrealität und die gesellschaftlichen Teilhabechancen der Betroffenen hat.

Antiasiatischer Rassismus

Beim antiasiatischen Rassismus werden asiatische oder asiatisch wahrgenommene Menschen aufgrund von äußerlichen Merkmalen als homogene Gruppe betrachtet, der eine vermeintlich „asiatische Kultur“ zugeschrieben wird.²⁹

In Deutschland sind bereits seit vielen Jahrhunderten Narrative verbreitet, die die „asiatische Kultur“ als gefährlich darstellen und diese aufgrund vermeintlicher Hygienegewohnheiten mit der Entstehung und Verbreitung von Pandemien verknüpfen.³⁰ Durch die Corona-Pandemie haben sich diese Klischees, Zuweisungen und Vorurteile noch einmal verstärkt.

Darüber hinaus gibt es in Deutschland seit Jahrhunderten Vorbehalte und Vorurteile gegenüber weiteren Gruppen, bspw. Menschen (vermeintlich) slawischer Herkunft (Antislawismus). Bereits in der Kaiserzeit wurden diese als minderwertig deklariert. Während der Zeit des Nationalsozialismus wurde diese

²⁷ Vgl. Keskinilic, Ozan Zakariya (2019): <https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus>, zuletzt abgerufen am 5.6.2021

²⁸ Vgl. Bildungsstätte Anne Frank, Gibt es doch! Warum es so wichtig ist, von antimuslimischem Rassismus zu sprechen., https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf, zuletzt abgerufen am 15.02.21

²⁹ Vgl. Dr. Bischoff, Sebastian: Anti-Asiatischer Rassismus – was ist das?, <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-anti-asiatischer-rassismus/>, zuletzt abgerufen am 05.05.21

³⁰ Vgl. Suda, Kimiko/ Mayer, Sabina J./ Nguyen Christoph (2020): Antiasiatischer Rassismus in Deutschland, <https://www.bpb.de/apuz/antirassismus-2020/316771/antiasiatischer-rassismus-in-deutschland>, zuletzt abgerufen am 05.05.21

Sichtweise fortgeschrieben und als Legitimation herangezogen, um Menschen aus Osteuropa und Zentralasien auszubeuten und zu ermorden.

Viele Parallelen zu Rassismus hat der auch in Deutschland in verschiedenen Ausprägungen nach wie vor verbreitete Antisemitismus, die Feindschaft gegen Jüdinnen und Juden.³¹ Anders als beim Rassismus jedoch, der ideologisch auf der Entwertung anderer aufbaut, dienen heutige Formen des Antisemitismus oftmals als umfassende Welterklärung, in der Jüdinnen und Juden als überlegen dargestellt werden und ihnen die Verantwortung für negative ökonomische und soziale Entwicklungen zugeschrieben wird. Antisemitismus ist oftmals verschwörungsmithologisch ausgerichtet und passt sich immer den aktuellen Gegebenheiten an, was auch während der Corona-Pandemie sichtbar wurde.

Antisemitismus hat verschiedene Ausprägungen, wie den revisionistischen (Holocaustleugnung und -relativierung), sekundären (Erinnerungsabwehr) oder antizionistischen Antisemitismus (antisemitische Israelkritik).

³¹ Vgl. auch: Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA), unter: <https://www.antisemitismusbeauftragter.de/Webs/BAS/DE/bekaempfung-antisemitismus/ihra-definition/ihra-definition-node.html>, zuletzt abgerufen am 08.04.2022

3. Handlungsleitende Ziele

Das Land Brandenburg will mit dem vorliegenden Handlungskonzept seinen Beitrag dazu leisten, die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung als Dauer- und Querschnittsaufgabe zu stärken. Dabei soll zum einen eine Binnensicht der Landesregierung/-verwaltung als Organisation und zum anderen das Wirken der Landesregierung in die Gesellschaft hinein Zielsetzung sein. Bei allen gilt stets, die finanziellen Rahmenbedingungen des Landes zu berücksichtigen und Maßnahmen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel zu finanzieren. Das Handlungskonzept orientiert sich dabei an den folgenden ineinandergreifenden handlungsleitenden Zielen:

a) Sensibilisierung für und Auseinandersetzung mit Rassismus stärken

Zunächst soll dazu beigetragen werden, das Thema Rassismus zu enttabuisieren sowie die Brandenburgerinnen und Brandenburger für rassistische Einstellungsmuster und Strukturen zu sensibilisieren. Ungleichbehandlungen, Abwertungen und Exklusionen müssen erkannt werden, um darauf mit rassistuskritischem Handeln reagieren zu können.³²

Dabei ist es essenziell, ein stärkeres Bewusstsein für Rassismus als tiefverwurzeltes, gesamtgesellschaftliches Phänomen zu schaffen. Nur so kann verhindert werden, dass Rassismus in unserer Gesellschaft akzeptiert wird und sich in all seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen verfestigt und fortschreibt. Durch die Auslagerung von Rassismus aus der Mitte unserer Gesellschaft und die Zuschreibung rassistischen Verhaltens allein zu bestimmten Gruppen oder Einzelpersonen (z.B. Rechtsextremistinnen Rechtsextremisten) oder zu einer bestimmten Zeit (z.B. Nationalsozialismus) wird eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Phänomen verhindert.

Rassismus ist keine Ausnahmerecheinung, sondern für die damit Konfrontierten etwas alltäglich Erlebtes, das die Chancengleichheit verletzt und sich in allen gesellschaftlichen Bereichen und auf allen institutionellen Ebenen wiederfindet. Es ist somit von größter Bedeutung, dass die Mehrheitsgesellschaft Rassismus nicht nur abstrakt verurteilt, sondern dass sie sich mit der eigenen Rolle auseinandersetzt und Verantwortung dafür übernimmt.

b) Maßnahmen gegen Rassismus aufzeigen und stärken

In Brandenburg gibt es bereits eine Vielzahl an Akteurinnen und Akteuren, die sich der Bekämpfung von Rassismus widmen. Das Konzept zeigt entsprechende Handlungsfelder auf und beschreibt dabei sowohl vorhandene Maßnahmen und Strukturen im Bereich der Bekämpfung von Rassismus im Land

³² Vgl. DIMR: Rassistische Diskriminierung, <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung>, zuletzt abgerufen am 05.01.21

Brandenburg als auch weitere Möglichkeiten, Bedarfe und Ziele. Dies betrifft analoge Formate ebenso wie die Prävention im Netz.

c) Rassistische Diskriminierung abbauen

Die Landesregierung will mit dem Handlungskonzept ein starkes Signal gegen Rassismus, Diskriminierung und Gewalt senden und dazu beitragen, rassistische Diskriminierung abzubauen. Denn: Rassismus und rassistischer Diskriminierung muss mit klarer Haltung und kontinuierlichen Maßnahmen begegnet werden. Durch die angestrebte Sensibilisierung für Rassismus und rassistische Diskriminierung soll darüber hinaus diskriminierendes Verhalten in allen staatlichen und gesellschaftlichen Bereichen künftig besser erkannt und verringert werden. Hierbei ist zu beachten, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus ein Prozess ist, der stetig fortgeführt werden muss und nicht in einzelnen, in sich abgeschlossenen Projekten und Maßnahmen verharren darf.

d) Stärkung von und Solidarität mit von Rassismus Betroffenen

Gleichzeitig müssen Betroffene rassistischer Diskriminierung Unterstützung erfahren. Sie zu ermächtigen und zu stärken und vor rassistischer Diskriminierung – auch rechtlich – zu schützen, ist neben der Sensibilisierung für Rassismus als Phänomen in der Mitte unserer Gesellschaft Ziel der Landesregierung. Nur so kann Rassismus wirksam und nachhaltig begegnet werden.

4. Handlungsfelder

Im Folgenden werden einzelne Handlungsfelder identifiziert, in denen die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus in Brandenburg gestärkt und ausgebaut werden soll. Dabei werden grundsätzliche Ziele und Ansätze für alle beteiligten Akteurinnen und Akteure in Brandenburg formuliert, wie Rassismus vorgebeugt und weiter abgebaut werden kann.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daher werden nicht nur die Handlungsfelder und Maßnahmen benannt, die unmittelbar durch die Landesregierung umgesetzt werden können, sondern auch solche, die in Zuständigkeit und Verantwortung anderer Akteurinnen und Akteure (z.B. Kommunen, öffentliche und private Unternehmen, Verbände, Vereine) liegen. Die Ressorts der Landesregierung können jedoch in ihrem jeweiligen Handlungsfeld die nötige Sensibilität wecken sowie den Diskurs anstoßen und inhaltlich begleiten.

4.1 Bildung

Bildung ist ein wesentlicher Faktor zur Erreichung aller handlungsleitenden Ziele. Gleichzeitig ist jedoch auch das Bildungswesen nicht von Rassismus ausgenommen. Dieser kann zum einen in dessen Strukturen, zum anderen in Form von gewollten und ungewollten alltäglichen rassistischen Vorfällen in Kitas und Schulen, an Universitäten und Fachhochschulen sowie an Orten der außerschulischen Bildung und Erwachsenenbildung in Erscheinung treten. Der Ausbau diskriminierungskritischer, vorurteilsbewusster Inhalte in pädagogischen Studien- und Ausbildungsgängen mit dem Ziel, pädagogisches Personal in Kita und Schule, im Bereich Jugendarbeit und Erwachsenenbildung zu sensibilisieren bzw. selbst zu ermächtigen, ist daher unerlässlich. Zudem bedarf es einer begleitenden diversitätsorientierten³³ Organisationsentwicklung in den Bildungseinrichtungen mit dem Ziel, mehr Diversität unter Lehrenden und beim pädagogischen Fachpersonal zu erreichen. Da Universitäten und Fachhochschulen nicht nur den Bereich Bildung, sondern auch die Forschung umfassen, werden diese in einem gesonderten Handlungsfeld betrachtet.

4.1.1 Kindertagesbetreuung

Gemäß § 3 des Kita-Gesetzes sowie der „Grundsätze elementarer Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg“ haben Kindertagesstätten die Aufgabe, die unterschiedlichen Lebenslagen, kulturellen und weltanschaulichen Hintergründe sowie die alters- und

³³ Unter Diversität wird die Vielfalt der Menschen und Lebensformen verstanden. Ein diversitätsbewusster Ansatz hat die Gleichbehandlung aller Menschen zum Ziel. Im Zusammenhang mit Diversität und seiner Umsetzung müssen daher gesellschaftliche Machtverhältnisse mitbedacht und reflektiert werden. Diversität wird hier als gesellschaftliche Maßnahme verstanden, die gesellschaftliche Barrieren und strukturelle Diskriminierung abbauen möchte, um mehr Chancengleichheit zu erreichen und die Umsetzung der Menschenrechte zu garantieren.

entwicklungsbedingten Bedürfnisse aller Kinder zu berücksichtigen und das gleichberechtigte, partnerschaftliche, soziale und demokratische Miteinander sowie das Zusammenleben von Kindern mit und ohne Behinderungen zu fördern. Auch vor dem Hintergrund dieses Auftrags ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und rassistische Diskriminierung in der Kindertagesbetreuung wichtig und sinnvoll.

Eine kontinuierliche Praxisreflexion, bei der sich die pädagogischen Fachkräfte mit dem eigenen Handeln kritisch auseinandersetzen sowie ein handlungssicherer Umgang mit rassistischen Vorfällen seitens des pädagogischen Personals, aber auch der Kinder und ihrer Eltern bzw. Sorgeberechtigten, sind geboten. Eine sensible Elternarbeit und eine klare Haltung gegenüber Rassismus sind dabei erforderlich. Handlungssicherheit bei Fällen rassistischer Diskriminierung gibt nicht nur den betroffenen Kindern Rückhalt; sie hilft auch dabei, das Thema Rassismus kindgerecht aufzufangen und aufzuarbeiten.

Die Wahrnehmung von Vielfalt als Ressource in der Kita soll gestärkt und diese bspw. durch neue Akzente in der Lernumgebung, wie die Wahl der Spielmaterialien und Bücher nach diversitätssensiblen Kriterien, gefördert werden.

In Brandenburg haben Kitas bspw. die Möglichkeit, sich von der RAA Brandenburg beraten zu lassen. Einer der Beratungsschwerpunkte ist der Umgang mit Diversität. Dem unter dem Titel „Kita interkulturell“ stehenden Angebot der RAA liegt das Konzept der „vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung“ zugrunde, um Vielfalt in Kitas sichtbarer zu machen und für mehr Bildungsgerechtigkeit von klein auf Sorge zu tragen. Hervorzuheben ist auch ein breites Angebot an Fortbildungen und Beratungen, die durch das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) landesweit und die Kitaberaterinnen und -berater in den Landkreisen und kreisfreien Städten regelmäßig durchgeführt werden. Zudem wird im Rahmen der laufenden Weiterentwicklung der „Grundsätze elementarer Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg“ der Fokus auf Diversität, Inklusion und Demokratie weiter verstärkt.

4.1.2 Schule

Die Aufgabe von Schule ist es, auf wesentliche gesellschaftliche Herausforderungen – und somit auch auf Rassismus und Antisemitismus – im Unterricht und allen Lernbereichen einzugehen sowie demokratische Werte im schulischen Alltag erlebbar zu machen. Der Bildungsraum Schule ist ein Lern- und Lebensraum, der sich auch anderen sozialen Räumen öffnet, sodass hier nachhaltige gesellschaftliche Prozesse ermöglicht werden. Das Brandenburgische Schulgesetz sowie die Rahmenlehrpläne für den Unterricht sind für die Lehrerinnen und Lehrer verpflichtende Grundlagen im schulischen Alltag. So erfolgt die Thematisierung von Rassismus und dessen Formen durch den Rahmenlehrplan der Jahrgangsstufen 1 bis 10 und weiteren Curricula in der Sekundarstufe II.

Die Lehrpläne der Gesellschaftswissenschaften greifen bspw. gezielt das Thema Kolonialisierung und ihre Folgen bis in die Gegenwart auf. Das Brandenburgische Schulgesetz sowie die Rahmenlehrpläne der Fächer sind für die Lehrerinnen und Lehrer verpflichtende Grundlagen im schulischen Alltag. So wird die Thematisierung von Rassismus und dessen Formen durch den Rahmenlehrplan der Jahrgangsstufen 1 bis 10 bereits umgesetzt. Ergänzt durch die ebenfalls pflichtig umzusetzenden übergreifenden Themen wie Demokratiebildung, Gewaltprävention, Europabildung sowie Bildung zu Toleranz und Vielfalt liegen schulrechtlich die Voraussetzungen vor, Heranwachsenden durch die Förderung der demokratischen Werte im schulischen Alltag, die Achtung und Anerkennung der Menschenwürde zu vermitteln, diese aktiv erlebbar zu machen und zu verinnerlichen.

Die 2018 gefassten Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Demokratie- und Menschenrechtsbildung als Ziel und Gegenstand in der Schule müssen hierbei umgesetzt werden. Dafür ist hinsichtlich des Rassismus weiterhin eine kontinuierliche Sensibilisierung und Auseinandersetzung, auch seitens des Lehrpersonals, notwendig. Tatsächliche Mitsprache, Mitbestimmung und Kommunikation aller Beteiligten untereinander forcieren in Schulen Sensibilisierungsprozesse, verdeutlichen diskriminierendes Verhalten und unterstützen werte- und toleranzförderliche Veränderungen.

Für den Bereich Schule entsteht daraus ein Spannungsverhältnis: Zum einen ist Schule ein Ort, an dem Rassismus thematisiert und Gleichwertigkeit umgesetzt werden soll. So ist bspw. nach § 4 Abs. 4 des Brandenburger Schulgesetzes die Bevorzugung und Benachteiligung aus rassistischen Gründen verboten.³⁴ Zum anderen jedoch trägt Schule nach Untersuchungen der OECD gerade in Deutschland zur Vertiefung von Ungleichheit bei. Daher müssen das System Schule und dessen Ausschlussmechanismen genauer betrachtet werden. Rassismuskritische, diversitätssensible Standards müssen in der Ausbildung wie auch in der Schulentwicklung noch breiter verankert werden.

Lehrkräfte melden vermehrt einen Fortbildungsbedarf im Hinblick auf migrationspolitische Vielfalt, da sie sich für den Schulalltag im Migrationskontext nicht genügend ausgebildet fühlen und kaum flächendeckende Angebote zur „interkulturellen Bildung“ in der Lehrkräftebildung existieren.³⁵ Zu

³⁴ Vgl. Brandenburgisches Schulgesetz (BbgSchulG), <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgschulg#3>, zuletzt abgerufen am 13.01.2021; § 4 Abs. 4: „Die Schule wahrt die Freiheit des Gewissens sowie Offenheit und Toleranz gegenüber unterschiedlichen kulturellen, religiösen, weltanschaulichen und politischen Wertvorstellungen, Empfindungen und Überzeugungen. Keine Schülerin und kein Schüler darf einseitig beeinflusst werden. Keine Schülerin und kein Schüler darf wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden. Einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist aktiv entgegenzuwirken.“

³⁵ Vgl. Doğmuş Aysun/ Karakaşoğlu Yasemin (2016): Interkulturelle Bildung im Modul „Umgang mit Heterogenität in der Schule“. In: Aysun Doğmuş/ Yasemin Karakaşoğlu/ Paul Mecheril (Hrsg.): Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft, Wiesbaden: Springer VS, 1. Auflage 2016, S. 88 ff

vergleichbaren Ergebnissen hinsichtlich des Fort- und Ausbildungsbedarfes kommen Gerold und Schneider (2018) für die Demokratiebildung an Schulen³⁶. Seitdem haben vielfältige thematisch einschlägige Fortbildungen stattgefunden, die Lehrkräften zu einem handlungssicheren Vorgehen verhelfen sollen. Zudem gehören sowohl die interkulturelle als auch die Demokratiebildung eng mit Bildung gegen Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Rechtsextremismus und für Diversität zusammen.

Ein weiterer Baustein ist die Sensibilisierung des Personenkreises, der für die Auswahl von Schulbüchern und anderen Bildungsmedien zuständig ist. Hierbei ist eine Multiperspektivität in Bildungsmaterialien und -inhalten unverzichtbar, die eine Sichtbarmachung intersektionaler Perspektiven und deren Darstellung in einer sozialen Welt beinhaltet. Dabei ist darauf zu achten, dass von Rassismus betroffene Menschen nicht negativ oder stigmatisierend dargestellt werden, sondern dass sie positive Identifikationsfiguren verkörpern. Nach § 14 Absatz 3 Nr. 3 BbgSchulG sind Schulbücher und andere dem gleichen Zweck dienende Unterrichtsmittel, die für die Schülerin und den Schüler bestimmt sind (Lernmittel), u.a. dann zugelassen, wenn die methodischen und didaktischen Grundsätze den pädagogischen Anforderungen genügen, keine Fehler in der Sachdarstellung aufweisen und insbesondere nicht ein geschlechts- oder religionsdiskriminierendes oder ein rassistisches Verständnis fördern und nicht den Zielen und Grundsätzen gemäß § 4 BbgSchulG zuwiderlaufen. Auch wenn nach der Verordnung über die Zulassung von Lernmitteln und über die Lernmittelfreiheit (Lernmittelverordnung - LernMV) das Schulbuchzulassungsverfahren nur für bestimmte Fächer durchgeführt wird, ist zu konstatieren, dass die notwendige Sensibilität bei der Nutzung von Lehr- und Lernmaterialien durch die Lehrkräfte verantwortet und die entsprechende Unterstützung bei der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte landesseitig gewährleistet wird.

In Brandenburg wird der Bereich Schule in der Auseinandersetzung mit Rassismus sowohl durch Schulentwicklungsprogramme und Schulberatungen als auch durch Fortbildungsangebote für pädagogisches Personal durch verschiedene Akteurinnen und Akteure wie der RAA Brandenburg und dem Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) unterstützt. Beispiele sind hier Schulentwicklungsvorhaben des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBS) wie „Vielfalt entfalten“ mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) und der Stiftung Mercator sowie „Starke Lehrer-starke Schüler“ in Zusammenarbeit mit der Robert Bosch Stiftung und der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Weiterhin sollen rassismuskritische Fortbildungsangebote der interkulturellen (Film)Bildung der bpb für Lehrkräfte für das Thema Rassismus und Haltung sensibilisieren. Auch werden

³⁶ Vgl. Schneider, Helmut/ Gerold, Markus (2018): Demokratiebildung an Schulen. Analyse lehrerbezogener Einflussgrößen. Hrsg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh

Fortbildungen zum Umgang mit Cybermobbing, Desinformationen oder Verschwörungsmythen angeboten.

Ein weiteres Beispiel ist das Schulnetzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR/SMC) bei dem sich 70 Prozent aller Schulmitglieder dazu bekennen, sich gegen Rassismus, Gewalt und Mobbing an der Schule einzusetzen und dazu regelmäßig Aktivitäten planen und durchführen. Wenn eine nachhaltige Etablierung gelingt, ist das Netzwerk ein gutes Instrument, um demokratische Prozesse einzuüben und das Schulklima zu verbessern. In Brandenburg steigt die Zahl der SOR/SMC-Schulen kontinuierlich.

Eine wichtige Maßnahme zur Bekämpfung von Rassismus ist die verstärkte Zusammenarbeit innerhalb der Kompetenznetzwerke des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ unter Einbeziehung von Schulen und außerschulischen Trägern: So werden bspw. Jugendliche und Lehrkräfte aus Demokratieprojekten partizipativ einbezogen. Das demokratische Kinder- und Jugendengagement soll weiter ausgebaut werden. Die Tätigkeit der Kompetenznetzwerke wird dabei weiter forciert und vertieft. Best Practice-Beispiele werden u.a. bundes- und europaweit ausgetauscht.

Der Schutz der Kinder und Jugendlichen umfasst ebenfalls die Stärkung der Medienkompetenzen, durch die sie im Umgang mit menschenverachtenden und rassistischen Inhalten sensibilisiert werden sollen. Die Entwicklung der Medienkompetenz von Schülerinnen und Schülern ist im Lehrplan festgeschrieben: Im Basiscurriculum Medienbildung sind der Erwerb und die Erweiterung von Medienkompetenzen als Teil des gemeinsamen Rahmenlehrplans Berlin-Brandenburg für die Jahrgangsstufen 1–10 fachintegrativ angelegt. Unterrichtliche sowie außerschulische Vorhaben mit der Medienanstalt Berlin-Brandenburg (mabb) und ihren Partnerinnen und Partnern sowie mit Journalistinnen und Journalisten und Filmschaffenden unterstützen hier die Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler.

Eine wesentliche Bedeutung kommt zudem der historisch-politischen Bildung und ihrem Präventivpotential zu. Den Schulen stehen hier Gedenkstättenlehrkräfte zur Verfügung, die die aktuelle gesellschaftliche Bedeutung des Rassismus aus der Vergangenheit heraus methodisch für Heranwachsende aufbereiten. Dabei muss stets deutlich werden, dass der Rassismus nicht nur ein Problem der Vergangenheit und des NS ist, sondern die Gegenwart und unsere ganze Gesellschaft betrifft.

4.1.3 Außerschulische Bildung für Kinder und Jugendliche und Erwachsenenbildung

Sowohl die außerschulische Bildung für Kinder und Jugendliche als auch die Erwachsenenbildung bieten die Möglichkeit, Rassismus außerhalb der Lernorte Schule und Hochschule zu thematisieren. Darüber hinaus können die Lernenden in ihrem Umfeld wiederum als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren dienen.

Im Bereich der außerschulischen Bildung für Kinder und Jugendliche halten die Jugendverbände und die Jugendbildungsstätten, aber auch die Jugendclubs und sonstige Jugendeinrichtungen als Orte der kritischen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen, Angebote wie Workshops, Seminare oder Projekte u.a. zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Leben in Vielfalt bereit. Die „Fachstelle Perspektiven – Vielfalt in der Jugendverbandsarbeit“ des Landesjugendrings Brandenburg widmet sich bspw. der Sensibilisierung, Information und Fortbildung von Akteurinnen und Akteuren der Jugend(verbands)arbeit und bietet Informationen sowie Beratung.

Auch der Fachverband Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit Brandenburg e.V. fördert in vielen Bereichen die Auseinandersetzung zu den Themen Rassismus, Extremismus und Demokratie, bspw. durch regelmäßig durchgeführte Salongespräche.

Darüber hinaus sind NS-Gedenkstätten wichtige Orte der außerschulischen Bildung, an denen eine Auseinandersetzung mit Rassismus und dessen verheerenden Folgen gefördert wird. Das betrifft nicht nur die NS-Vergangenheit, sondern immer auch die Gegenwart. Auch hier hält die Jugendarbeit zahlreiche Angebote bereit, wie z.B. das Fanprojekt Babelsberg mit einem jährlichen Besuch einer Gedenkstätte mit jugendlichen Fußballfans.

In der Erwachsenenbildung begegnen viele Angebote Rassismus und Vorurteilen präventiv, einige Angebote beschäftigen sich ausdrücklich mit ihnen. Einen sehr hohen Stellenwert in der Erwachsenenbildung haben oftmals mit Landesmitteln geförderte Sprachkurse, die mit landeskundlichen Inhalten auch zum gegenseitigen Verständnis von Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft beitragen. Weiterhin bieten Weiterbildungseinrichtungen auch vom Land geförderte Kurse zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen an, die wesentlich zum gegenseitigen Verständnis und zum Abbau von Vorurteilen beitragen können. Als politische Erwachsenenbildung können auch Angebote gefördert werden, die sich ausdrücklich mit Rassismus und sonstiger Diskriminierung auseinandersetzen.

Grundsätzlich wird die inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote auf regionaler Ebene bedarfsgerecht entschieden und nicht von Seiten des Landes gesteuert. Bildungsveranstaltungen zum Thema Rassismus können auch als politische Bildung zur Bildungsfreistellung anerkannt werden.

Obwohl viele Bildungsangebote Rassismus entgegenwirken, sind auch außerschulische Lernorte nicht frei von Rassismus. Das Lehrpersonal sowie Pädagoginnen und Pädagogen müssen somit selbst entsprechend für Rassismus sensibilisiert sein. Das LISUM bietet daher u.a. bedarfsorientiert Fortbildungen für schulisches Lehrpersonal sowie für Erwachsenenbildner an, in denen Lehrende sich Kompetenzen aneignen können, um Diskriminierungen entgegenwirken zu können. Darüber hinaus bietet bspw. die Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung (BLpB) Interessierten Informationen rund um das Thema Rassismus und Ausgrenzung an.

Aus Sicht der BLpB ist das Thema Rassismus im Bereich der politischen Bildung nicht in erster Linie pädagogisch-frontal oder mit einem zentralistischen „Von oben nach unten-Ansatz“ zu behandeln. Gerade beim Thema Rassismus wirken gesellschaftlich breite und tief verankerte Denk- und Sprachmuster. Nicht jeder Person ist bspw. bewusst, wo rassistische Äußerungen beginnen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema erfordert daher vielfältige perspektivische und didaktische Ansätze, die die Gegebenheiten und spezifischen Anforderungen vor Ort berücksichtigen. Die Landeszentrale sieht daher im Bereich der Förderung von Vereinen und freien Trägern der politischen Bildung einen wesentlichen Erfolgsfaktor im Kampf gegen Rassismus. Sie berät die Projektträger und fördert diese finanziell.

Hinsichtlich der Prävention von und der Auseinandersetzung mit Rassismus in der außerschulischen Bildung für Kinder und Jugendliche sowie der Erwachsenenbildung engagiert sich auch die vom Land Brandenburg eingerichtete Plattform Kulturelle Bildung, die das Landesförderprogramm „Kulturelle Bildung und Partizipation“ betreut und Akteure der Kulturellen Bildung fördert, berät und vernetzt. Seit der Einführung des Landesförderprogramms 2015 wurden bereits zahlreiche Projekte, die sich gegen Rassismus und Antisemitismus und für Vielfalt und Diversität engagieren, gefördert und von der Plattform Kulturelle Bildung begleitet inklusive einer grundlegenden Fortbildung für Lehrkräfte zur antirassistischen kulturellen Bildungsarbeit an Schulen.

Ziele:

- Umsetzung rassismuskritischer Ansätze als Querschnittsthema im gesamten Bildungsbereich
- Etablierung und Ausbau diskriminierungskritischer, vorurteilsbewusster Inhalte in pädagogischen Studien- und Ausbildungsgängen
- Stärkung der Weiter- und Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema Rassismus und rassistische Diskriminierung

- Schnelle Reaktionen der zuständigen Stellen bei auffälligen Einstellungen und Verhaltensweisen von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern, um klare Haltung zu zeigen und Betroffene zu schützen
- Sensibilisierung für Rassismus des Personenkreises, der für die Auswahl von Schulbüchern und anderen Bildungsmedien zuständig ist
- Fortlaufende Förderung der notwendigen Sensibilität bei der Nutzung von Lehr- und Lernmaterialien durch die Lehrkräfte sowie fortlaufende landesseitige Gewährleistung der Unterstützung bei der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte mit Blick auf die Nutzung von Lernmaterialien Multiperspektivität in Bildungsmaterialien und -inhalten
- Stärkere Thematisierung der Maafa und deutscher Kolonialverbrechen
- Staatliche Förderung von Projekten und Akteurinnen und Akteuren, die im Bereich Sensibilisierung/ Professionalisierung/ Empowerment im Bildungsbereich arbeiten
- Begleitende diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

4.2 Wissenschaft, Forschung und Hochschulen

Hochschulen müssen in der Prävention und Bekämpfung von Rassismus in dreierlei Hinsicht betrachtet werden: Zunächst dienen Hochschulen dazu, durch Rassismusforschung weitere Erkenntnisse zu dem Phänomen zu gewinnen und diese in den gesellschaftlichen und politischen Diskurs zu tragen. Zudem kann Studierenden jeglicher akademischen Disziplin an Hochschulen das nötige „Werkzeug“ für den Umgang mit Rassismus in ihrem späteren Tätigkeitsfeld an die Hand gegeben werden.

Nicht zuletzt sind Hochschulen jedoch auch Orte, die nicht frei von Vorurteilen und diskriminierenden Narrativen sind und an denen Rassismus tagtäglich stattfindet – sowohl in der Lehre, in der *weiße* Perspektiven oftmals als objektiv dargestellt werden, im Hochschulalltag, in dem es zu rassistischen Vorfällen kommen kann³⁷, als auch in der Forschung, in der bspw. der Begriff „Rasse“ oftmals unreflektiert auftaucht. Auch bemängeln PoC und Schwarze Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etwa, dass es kaum Professuren gibt, die durch PoC oder Schwarze Menschen besetzt sind³⁸.

Es ist daher wichtig, rassismuskritische Standards in den Lerninhalten zu etablieren, damit bspw. kolonial geprägte Sichtweisen schneller erkannt werden können. Zudem soll eine kritische wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus, inklusive des Rassebegriffs grundlegend und kontinuierlich erfolgen. Darüber hinaus ist auch im Bereich Wissenschaft, Hochschule und Forschung eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung erforderlich.

Brandenburger Hochschulen widmen sich dem Thema Rassismus auf unterschiedlichste Weise, worauf hier ausschnitthaft eingegangen werden soll. So forschen bspw. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der BTU Cottbus zu Ursachen von Rassismus im Rahmen der im Jahr 2019 etablierten Forschungsplattform „Migration, Konflikt und sozialer Wandel“, die als Netzwerk fungiert und einen Dialog zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen soll.

Auch an der Universität Potsdam wird Rassismus, insbesondere struktureller Rassismus, erforscht. So widmet sich etwa ein Forschungsprojekt Racial Profiling und den Rechten Schwarzer Menschen.³⁹ Ferner werden Lehramtsstudierende in einem Pilotprojekt im Umgang mit Rassismus und Antisemitismus in der Schule ausgebildet. Darüber hinaus wurden seit dem Jahr 2020 eine interdisziplinäre Ringvorlesung zum

³⁷ Vgl. Kilomba, Grada (2005): No Mask. In: Eggers, Maureen, Maisha et. al: Masken, Mythen und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast-Verlag, 1. Auflage, S. 80ff

³⁸ Vgl. Piorkowski, Christoph David: Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen, Interview mit Maureen Maisha Auma: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/struktureller-rassismus-an-deutschen-hochschulen-nur-tagsueber-sind-universitaeten-weiße-institutionen/26730214.html>, zuletzt abgerufen am 15.01.2021

³⁹ Vgl. Pchalek, Magda: Diskriminierung beenden – Elisabeth Kaneza forscht zu strukturellem Rassismus und zur rechtlichen Situation Schwarzer Menschen in Deutschland, <https://www.uni-potsdam.de/en/headlines-and-featured-stories/detail/2020-06-30-diskriminierung-beenden-elisabeth-kaneza-forscht-zu-strukturellem-rassismus-und-zur-rech>, zuletzt abgerufen am 14.01.2021

Thema „Strategien gegen Rassismus und Antisemitismus für Schule, Uni, Beruf und Alltag. Erfahrungen aus Forschung und Praxis“ sowie verschiedene Workshops zu derselben Thematik durchgeführt, die sich an Lehramtsstudierende, aber auch an berufstätige Lehrerinnen und Lehrer richtete, die in ihrem Schulalltag mit rassistischer und antisemitischer Diskriminierung konfrontiert werden.

Am Potsdamer Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (Zel.B.) wurde 2021 eine AG „Diversität und Antidiskriminierung im Lehramtsstudium“ eingerichtet, welche Module für Lehramtsstudierende aller Klassenstufen und Schultypen entwickeln soll, welche sie zu Prävention von und Reaktion auf Rassismus und Antisemitismus in der Schule befähigen und ausbilden.

Auch wurde in den Hochschulverträgen mit Laufzeit bis Ende 2023 vereinbart, dass an allen staatlichen Hochschulen im Land Brandenburg eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet wird. So sind die Hochschulen dazu angehalten, das AGG auch auf die Studierenden als Statusgruppe – analog zu den Hochschulbeschäftigten – zu übertragen. Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle an Brandenburger Hochschulen kann somit zu mehr Chancengleichheit unter den Studierenden führen. Nach aktuellem Kenntnisstand des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) wurde die Vereinbarung bereits weitgehend umgesetzt. So gibt es bspw. an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) und der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung in Eberswalde bereits seit einigen Jahren ein Referat für Antirassismus. Auch die Universität Potsdam hat im Büro für Chancengleichheit eine Stelle für Chancengleichheit und Diversity eingerichtet. Das MWFK strebt überdies im Zuge der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes an, die Benennung eines oder einer Antidiskriminierungsbeauftragten durch die Hochschulen gesetzlich verpflichtend zu verankern. Darüber hinaus werden an verschiedenen Brandenburger Hochschulen Seminare und Vorträge zu Rassismus angeboten sowie Veranstaltungen und Workshops zum Thema durchgeführt.

Darüber hinaus sind das MBSJ und das MWFK im Rahmen eines Pilotprojekts für die Lehramtsausbildung direkt und über das Projekt „Schulen gegen Rassismus“ indirekt im Bereich der staatlichen Förderung gegen Rassismus und Antisemitismus im Bildungsbereich kooperativ tätig.

Aufgrund der weitreichenden Rolle, die Hochschulen in der Bekämpfung von Rassismus zukommt, muss hier die vielseitige Auseinandersetzung mit dem Phänomen gefördert und weiter ausgebaut werden.

Ziele:

- Überprüfung von Lehrinhalten nach rassismuskritischen Standards
- Obligatorische Aufnahme von rassismuskritischen Ansätzen in das Curriculum für Lehramtsstudierende aller Klassenstufen und Schultypen

- Ausbau der Forschung zu Rassismus, Antisemitismus und weiteren Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und nachhaltige Verankerung des Forschungsfelds
- Etablierung eines Verständnisses der Bekämpfung von Rassismus als Querschnittsaufgabe, auch in nicht-sozial- und geisteswissenschaftlichen akademischen Disziplinen
- Stärkung der Weiter- und Fortbildung für Lehrpersonal zum Thema Rassismus und rassistische Diskriminierung
- Diversitätssensible Organisationsentwicklung und Personalplanung
- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle an allen Brandenburger Hochschulen, die u.a. Anlaufstelle bei rassistischen Vorfällen ist

4.3 Sicherheitsbehörden

Rassismus ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Aus Sicht der Sicherheitsbehörden stellt Rassismus eine doppelte Herausforderung dar.

Zum einen ist es die professionelle Aufgabe der Polizei, rassistisch motivierte Straftaten effektiv zu verhindern und zu verfolgen. Dazu muss sichergestellt sein, dass Polizei in ihrer Gesamtheit die nötige Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Vorliegen möglicher rassistischer Motive und Hintergründe einer Tat erkennt. In Brandenburg hat dazu eine intensive Auseinandersetzung durch eine gezielte professionelle Aufarbeitung vergangener rechtsextremer Gewaltstraftaten in Kooperation mit dem Moses-Mendelssohn-Zentrum als externer und unabhängiger Forschungspartner stattgefunden, die bundesweit beispielgebend war.⁴⁰

Die Brandenburger Polizei ist beim Themenfeld „Rassismus“ sensibel und problembewusst. Diskriminierungsfreie Handlungspraktiken sind Anspruch und Maßstab der Organisation. An die Polizei als Inhaber des staatlichen Gewaltmonopols werden hierbei zu Recht höhere Ansprüche in Bezug auf striktes rechtsstaatliches Handeln und das Respektieren der Würde des Menschen gestellt als an andere Berufsgruppen.⁴¹

Eine demokratische, bürgerorientierte Polizei darf in ihren Reihen nicht alles dulden, was in der Gesellschaft vorkommt und dort möglicherweise noch toleriert werden kann.⁴² Vorstellungen, dass struktureller Rassismus in den Sicherheitsbehörden bestehe, ist Teil der politischen Debatte. Die Forschungslage dazu fällt sehr unterschiedlich und differenziert aus und erfordert weitere Studien.^{43,44,45,46} Die geplante Studie zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten - MEGAVO“ – an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) zielt darauf ab, diese Lücken u.a. mit einer bundesweiten Vollerhebung bei den Polizeien aller Bundesländer und des Bundes empirisch zumindest z.T. zu schließen. Die Polizei des Landes Brandenburg beteiligt sich an der Studie und unterstützt das Projektteam.

⁴⁰ Vgl. Kopke, C./ Lorenz, A. (2017): Welche Konsequenzen zog die Polizei des Landes Brandenburg aus dem NSU-Desaster? In: Die Polizei. 108 (9). S. 261 – 265

⁴¹ Vgl. Kopke, C. (2019): Polizei und Rechtsextremismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 69(21-23), S. 36-42

⁴² Vgl. Feltes, T./ Plank, H. (2020): Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei? Ein Beitrag für und über eine „rechtschaffen(d)e“, demokratische (Bürger-)Polizei. https://aswnord.de/fileadmin/user_upload/Feltes_Plank_Final.pdf zuletzt abgerufen am 08.07.2021

⁴³ Vgl. Abduhl-Rahman, L./ Grau Espín, H./ Klaus, L./ Singelstein, T. (2020): Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Ruhr-Universität Bochum. https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf

⁴⁴ Vgl. Baier, Dirk/ Pfeiffer, Christian (2021): Rassismus in der Polizei. Wege und Irrwege der wissenschaftlichen Forschung, In: Kriminalistik. Unabhängige Zeitschrift für kriminalistische Wissenschaft und Praxis, 1/2021, S. 3-7

⁴⁵ Vgl. Hunold, Daniela/ Wegner, Maren (2020). Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 70(42-44), S. 27-32

⁴⁶ Vgl. Krott, Nora Rebekka/ Krott, Eberhard/ Zeitner, Ines (2019): Umgang mit Fremdheit – Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). In: Die Polizei, 110(5), S. 129-160

Die Brandenburger Polizei verfolgt die auch in Deutschland geführten Debatten bspw. um das sogenannte „racial“⁴⁷ und „ethnic“⁴⁸ Profiling und bezieht diese in ihre Betrachtung mit ein. Sie ist insbesondere auf ein diskriminierungs-, vorurteils- sowie wertfreies, objektives und neutrales Vorgehen ausgerichtet, orientiert sich an geltendem Recht, unterliegt einem hohen Anspruch und stärkt vorbeugendes Verhalten.

Eine kritische Auseinandersetzung sowohl mit dem Thema der Effektivität der Bekämpfung rassistischer Straftaten als auch möglichem Rassismus innerhalb der Sicherheitsbehörden hat in Brandenburg Tradition. Mit der Verabschiedung des Handlungskonzeptes „Tolerantes Brandenburg“ im Jahr 1998 wurden für Brandenburg gezielt die staatlichen und nichtstaatlichen Möglichkeiten der Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus und politisch motivierter Gewalt gebündelt unter einem Dach zusammengeführt.

Die Brandenburger Polizei verfügt somit in Bezug auf Strategien der Prävention und Repression des Rechtsextremismus und rassistischer Gewalt über einen langjährigen Erfahrungsschatz, der sich in der Struktur und Organisationskultur der Brandenburger Polizei widerspiegelt und für andere Bundesländer beispielgebend war (spezialisierte Musikauswertung, spezialisierte Bekämpfung des sogenannten „Reichsbürger“-Milieus, Mobile Einsatzeinheiten gegen Gewalt und Ausländerfeindlichkeit - MEGA, Täterorientierte Maßnahmen gegen extremistische Gewalt - TOMEQ).

Das „Handlungskonzept der Polizei des Landes Brandenburg zur Bekämpfung Politisch motivierter Kriminalität“ formuliert die diesbezügliche Gesamtstrategie der Polizei des Landes Brandenburg und bildet somit die Grundlage für ihr Vorgehen. Es wird seit 2003 umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Brandenburger Polizei setzt hierbei auf ein konsequentes Einschreiten („Null-Toleranz-Strategie“).

Bereits im Oktober 2019 haben sich der Bund und die Länder in einem weiteren Schritt auf klare Handlungsempfehlungen zur Intensivierung der Maßnahmen gegen Rechtsextremismus und Hasskriminalität verständigt.

Das Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg (MIK) hat auf dieser Grundlage in 2020 einen „Maßnahmenplan im Kampf gegen Rechtsextremismus und Hasskriminalität“ entwickelt und diese Empfehlungen für das Land Brandenburg konkretisiert.

⁴⁷ Vgl. Louw, Eben 2018: Erfahrungen von Opfern rassistischer Taten mit der Justiz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg): Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz, S. 68 https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_Reader.pdf

⁴⁸ Vgl. FRA – Agentur der europäischen Union für Grundrechte (2010): Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden: Ein Handbuch. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, S. 15. <https://fra.europa.eu/de/publication/2012/diskriminierendes-ethnic-profiling-erkennen-und-vermeiden>

An der Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg (HPol BB) werden sowohl die Anwärterinnen und Anwärter im Rahmen der Ausbildung und des Studiums, als auch die Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer im Rahmen der Sozialkompetenzentwicklung fortlaufend für die Thematik sensibilisiert. So werden in Ausbildung und Studium nicht nur die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Brandenburg vermittelt, sondern ebenso deren Funktion und die geschichtliche Entwicklung der Grund- und Menschenrechte. Die Menschenwürde bei jeglichem polizeilichen Handeln zu achten und somit auch vorurteils- und diskriminierungsfrei zu agieren, ist ein wesentliches Ziel der Wissensvermittlung an der HPol BB.

In allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist ein diskriminierungsfreies Handeln die Basis der thematisierten und trainierten Interaktion im polizeilichen Kontext. Auch Techniken zur Reflexion und die Entwicklung interkultureller Kompetenzen spielen hierbei eine Rolle.

Aufgrund der zunehmenden privaten Nutzung Sozialer Medien durch Polizeibedienstete und den hierbei zu beachtenden rechtlichen Pflichten wurde 2020 ein für alle Polizeibediensteten verpflichtend zu absolvierender Online-Lehrgang „Soziale Medien“ entwickelt. Er ist ein weiterer Baustein zur Sensibilisierung für den eigenverantwortlichen Umgang mit Sozialen Medien von Polizeibediensteten auf privat genutzten Accounts.

Mit der Einrichtung eines „Ansprechpartners für Extremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ am 1. Juli 2021 im Polizeipräsidium wurde dem eigenen Anspruch Rechnung getragen, rassistische Tendenzen innerhalb der Polizei nicht zu tolerieren.

Der Ansprechpartner wird insofern im Wesentlichen auf drei Handlungsfeldern tätig: Er ist zentrale Ansprechstelle für Polizistinnen und Polizisten, die auf Fehlverhalten innerhalb der Polizei hinweisen wollen, sammelt und analysiert entsprechende Informationen und vertritt das Polizeipräsidium im Netzwerk für staatliche, gesellschaftliche und religiöse Institutionen gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit. Ergänzend wird für Bedienstete die Möglichkeit geschaffen, Verstöße gegen die Neutralitätspflicht zu melden.

Auch sind durch das Polizeipräsidium gemeinsam mit dem Verein „Demokratie und Integration Brandenburg e.V.“ Multiplikatorenworkshops zu „Selbstbild und Rollenverständnis der Polizei in der Gesellschaft“ konzipiert worden. Sie werden seit Mai 2021 mit Unterstützung von Vertreterinnen und Vertretern der Einrichtungen „Brandenburgisches Institut für Gemeinwesenberatung - demos“ und „Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie, Brandenburg - RAA Brandenburg“ in den Dienststellen des Polizeipräsidiums durchgeführt und sollen insbesondere zu Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren.

Nach dem Koalitionsvertrag haben die Koalitionspartner zudem vereinbart, eine/n Polizeibeauftragte/n beim Landtag einzurichten und angemessen auszustatten.

Ziele:

- Weiterführung sachorientierter und vorurteilsbewusster Aufgabenerfüllung durch Sensibilisierung und Aufklärung über Rassismus und Förderung der interkulturellen Kompetenz im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen von Polizeibediensteten
- Stärkung der Fehlerkultur in den Sicherheitsbehörden durch Ausbau der Informationseinholung, -sammlung und -analyse
- Teilnahme an der bundesweiten MEGAVO-Studie der DHPol zur Untersuchung der „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“
- Weiterer Ausbau der Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Polizei

4.4 Justiz

Auch die Justiz ist vor einer Konfrontation mit Rassismus und rassistischer Diskriminierung nicht gefeit. Nicht nur im Ermittlungsverfahren, sondern auch bei der Durchführung der gerichtlichen Hauptverhandlung gilt es, ein besonderes Bewusstsein für Rassismus und rassistische Diskriminierung zu schaffen, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

In Teilen der Literatur, die sich mit Erfahrungen von Opfern rassistischer Taten mit der Justiz befasst, wird geschildert, dass Opfer rassistischer Gewalt einen Vertrauensverlust in Menschen erleiden können, die der Täterin oder dem Täter ähnlich sind. Dieser sog. „Cultural Mistrust“ könne demnach auch zu einem Vertrauensverlust in die Justiz führen, wenn im Justizsystem überwiegend weiße Menschen tätig sind. Zwar beziehen sich diese Erkenntnisse vorwiegend auf Forschungsergebnisse aus den USA und die dort anzutreffenden Besonderheiten.⁴⁹ Es ist jedoch durchaus denkbar, dass auch im deutschen Justizsystem, in dem überwiegend *weiße* Menschen tätig sind, Opfer rassistischer Gewalt einen Gerichtssaal als „weißen Raum“ wahrnehmen, in dem sie sich allein und unverstanden fühlen.

Zudem kann die Besorgnis begründet sein, dass es zu einer Sekundärviktimsierung der Opfer rassistischer Gewalt bzw. Diskriminierung, also einer nochmaligen „Opferwerdung“ kommt, die durch Fehlreaktionen der Umwelt, bspw. durch – intendierte oder nicht intendierte – diskriminierende Behandlung von Institutionen wie Polizei, Staatsanwaltschaften oder Gerichten, entsteht. Solche negativen Vorkommnisse können Betroffene hemmen und ihnen den Zugang zum Recht versperren. Ein sensibler Umgang mit Opfern rassistischer Gewalt/ Diskriminierung ist jedenfalls unabdingbar.⁵⁰

Darüber hinaus können sowohl die Gerichte und die Staatsanwaltschaften als auch der Justizvollzug vor die Herausforderung gestellt werden, sich in Einzelfällen mit Bediensteten aus den eigenen Reihen konfrontiert zu sehen, die ihre Dienste nicht frei von Vorurteilen ausüben.

Das Land Brandenburg hat im Bereich der Justiz bereits einige Schritte unternommen, um sich gegen Rassismus zu positionieren, wie bspw. die oben beschriebene Streichung des Begriffs „Rasse“ aus der Landesverfassung.⁵¹

⁴⁹ Vgl. Louw, Eben: Erfahrungen von Opfern rassistischer Taten mit der Justiz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte, Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz, 2018, S. 67ff, https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_Reader.pdf, zuletzt abgerufen am 05.05.2021

⁵⁰ Ebd.

⁵¹ So heißt es in der Gesetzesbegründung zur Änderung der Verfassung des Landes Brandenburg (LT-Drs. 5/7321 S. 3): „Es gibt nicht nur keine Rassen, sondern auch keinerlei Begründung für die Einordnung der Menschen in Rassen“.

Ein wichtiges Element im Kampf gegen Rassismus ist ferner die konsequente Ahndung von rassistisch motivierten Straftaten. Brandenburg hat daher als eines der ersten Bundesländer bei der Bekämpfung rechtsextremistischer, rassistischer und antisemitischer Straftaten bei den vier Staatsanwaltschaften des Landes bereits vor vielen Jahren Sonderdezernate für politische Strafsachen eingerichtet, in denen die Bearbeitung einschlägiger Straftaten erfolgt. Sonderdezernentinnen und Sonderdezernenten, die geschult und mit der Rechtsmaterie besonders vertraut sind, prüfen und bearbeiten die jeweilige Einzelsache verantwortungsvoll, während sie auch die Interessen der Opfer sowie die gesellschaftlichen Entwicklungen im Bereich der politischen Straftaten besonders mit in den Blick nehmen. Sie wirken auf einen zügigen Verfahrensabschluss und eine schnelle Verurteilung der Täterinnen und Täter hin.

Deutschlandweit gelten bei der Verurteilung von Täterinnen und Tätern seit dem Jahr 2015 rassistische Motive nach § 46 Abs. 2 S. 2 StGB als strafverschärfend. Damit wird u.a. unterstrichen, dass bei den Ermittlungen der Staatsanwaltschaft bereits frühzeitig rassistische Motive aufgeklärt und berücksichtigt werden sollen.⁵² Dafür ist es wichtig, dass die Staatsanwaltschaften in den verschiedensten Erscheinungsformen von Rassismus geschult werden, sodass diese auch als Motive erkannt und berücksichtigt werden können.

Zudem ist bei der Generalstaatsanwaltschaft des Landes Brandenburg eine Zentralstelle zur Bekämpfung von Hasskriminalität eingerichtet worden, die am 1. Juli 2021 ihre Tätigkeit aufgenommen hat. Die Zentralstelle wird sich nicht nur mit Hate-Speech-Delikten, sondern mit jeder Form von Hasskriminalität auch außerhalb des Internets beschäftigen. Neben Äußerungsdelikten sollen bspw. auch Gewaltstraftaten mit einem entsprechenden politischen Hintergrund in den Fokus genommen werden. Die Zentralstelle wird neben der Koordination der Zusammenarbeit der Strafverfolgungsbehörden bei Verfahren mit überregionalem Bezug, die Kooperation mit anderen Behörden übernehmen, einen fachlichen Austausch zwischen den für die Verfolgung von Hasskriminalität zuständigen Abteilungen der Staatsanwaltschaften des Landes initiieren und koordinieren sowie die Staatsanwaltschaften in fachspezifischen Fragestellungen beraten. Sie soll darauf achten, dass Missstände oder Defizite bei der Kriminalitätsbekämpfung aufgedeckt werden und sie beseitigen helfen. Ihre Aufgabe ist es schließlich auch, etwaigen Aus- und Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Angebote zu veranlassen.

Im Bereich des Justizvollzugs werden die Anwältinnen und Anwältler im allgemeinen Vollzugsdienst bereits während ihrer Ausbildung für die Themen um rassistische Diskriminierung sensibilisiert. Zwei der Schwerpunkte der Ausbildung liegen auf dem Bereich der Sozialwissenschaften sowie der Erweiterung der Allgemeinbildung einschließlich der sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen. Daneben wird

⁵² Vgl. NAP-R, S.18, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 05.05.2021

Staatsrecht unterrichtet, wobei auch die Grundrechte thematisiert und diskutiert werden. Ziel ist dabei u.a., rassistischen Tendenzen entgegenzuwirken.

Gleiches gilt für das Studium im gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst, das derzeit sechs Studentinnen und Studenten für den Justizvollzug des Landes Brandenburg an der Fachhochschule für Rechtspflege in Bad Münstereifel absolvieren und in dem ebenfalls Sozialwissenschaften und Staatsrecht vermittelt werden. Ziel der Ausbildung ist dabei auch, die Beamtinnen und Beamten so auszubilden, dass sie sich der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet fühlen und ihren künftigen Beruf als Dienst am allgemeinen Wohl auffassen.

Ferner hat sich das Thema Rassismus bereits als fester und wesentlicher Bestandteil des Fortbildungsangebotes des Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamtes der Länder Berlin und Brandenburg (GJPA) etabliert. So werden für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Amtsanwältinnen und Amtsanwälte regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Opfern rassistischer Taten angeboten, insbesondere im Rahmen von fachübergreifenden und verhaltensorientierten Seminaren. Insgesamt ist ein großes und stetig wachsendes Interesse an diesen Veranstaltungen festzustellen, was darauf hindeutet, dass sich die Erkenntnis um die Notwendigkeit entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten zunehmend durchsetzt.

Darüber hinaus unterstützt die Landesregierung die Opferperspektive e.V., eine spezialisierte Opferberatung, die Opfern rechter und rassistischer Gewalt beratend und begleitend zur Seite steht.

Ziele:

- Ausbau von Fortbildungen und Schulungen zu Erscheinungsformen von Rassismus für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Gerichten und in Staatsanwaltschaften
- Stärkere thematische Auseinandersetzung mit Rassismus und seinen Auswirkungen durch die verbindliche Implementierung einer Auseinandersetzung mit dem Diskriminierungsverbot nach Art. 3 GG und dem AGG und dem Verbot rassistischer Diskriminierung in der juristischen Aus- und Weiterbildung
- Verhinderung und Abbau rassistischer Diskriminierung in der Strafrechtspflege und im Strafvollzug durch Sensibilisierung des Personals
- Schaffung eines diskriminierungsfreien Zugangs zum Recht und weitere konsequente Ahndung rassistisch motivierter Straftaten durch die Stärkung einer diskriminierungskritischen und rassistismussensiblen Justiz, bspw. durch die bereits praktizierte Zusammenarbeit zwischen Staatsanwaltschaften, Polizei und Opferverbänden

- Mehr Diversität bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften durch diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
- Streichung des Begriffs „Rasse“ aus sämtlichen Rechtsvorschriften und Gesetzestexten in Brandenburg

4.5 Öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2008 hat sich das Land Brandenburg dazu verpflichtet, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und sich dafür einzusetzen, Anerkennung, Wertschätzung und Diversität in der Arbeitswelt weiter auszubauen. Um diese Verpflichtung umzusetzen, ist eine konstruktive Auseinandersetzung mit Rassismus in der öffentlichen Verwaltung unausweichlich.

Bekräftigt wurde diese Verpflichtung durch den Landtagsbeschluss „Den gesamtgesellschaftlichen Kampf gegen den Rechtsextremismus konsequent fortsetzen!“ vom 27. August 2020 (Drucksache 7/1817[ND]-B). Unter Punkt 9 des Beschlusses heißt es: „Im Öffentlichen Dienst darf Rassismus weder als Einzelfall noch als strukturelles Problem auftreten. Schon ein Einzelfall stellt die Unvoreingenommenheit und Neutralität öffentlicher Stellen als Ganzes in Frage.“ Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung und Extremismusprävention müssen intensiviert und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden. Der Öffentliche Dienst hat eine besondere Vorbildfunktion. Um dieser gerecht zu werden, soll dessen Mitarbeiterschaft auch Spiegelbild der Bevölkerung sein.

Aktuell spiegelt sich die Vielfalt der Gesellschaft jedoch insgesamt kaum in deutschen Institutionen wider. So sind bspw. Menschen mit Migrationsgeschichte in der öffentlichen Verwaltung stark unterrepräsentiert.⁵³ Dabei können gerade staatliche Stellen, wie auch im o.g. Beschluss hervorgehoben, eine Vorbildrolle für private Unternehmen einnehmen. Darüber hinaus würde ein stärkeres Spiegelbild der Gesellschaft die Identifikation der Bevölkerung mit der öffentlichen Verwaltung erhöhen. Auch hätte ein vielfältiges Arbeitsumfeld, durch das verschiedene Perspektiven und Ideen in die alltägliche Arbeit eingebracht werden, positive Auswirkungen auf die Arbeit der Verwaltung selbst.

Bei Bewerbungsverfahren sollten Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich begrüßt und gefördert werden. Daher bedarf es hier einer Sensibilisierung der und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Gleichstellungsbeauftragten in allen Diversity-Sphären. So kann sichergestellt werden, dass die Bewerbenden mit Migrationsgeschichte eine positive, diskriminierungsfreie Bewerbungserfahrung haben.

In Brandenburg muss daher nicht nur das Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung im Sinne der LV, des AGG und des Landtagsbeschlusses unter Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung geschärft, sondern auch für die Vorteile einer diversen Arbeitsumgebung geworben werden. Dies gilt sowohl für Beschäftigte des Landes als auch für Beschäftigte in den Kommunen. Denn gerade in den

⁵³ Vgl. Baumann, Anne-Luise et.al. (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf>, zuletzt abgerufen am 08.01.2021

Kommunen findet oftmals der erste Kontakt zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der öffentlichen Verwaltung statt, sei es in Ausländerbehörden, beim Bürger- oder Jugendamt. Rassismuskritische und diversitätssensible Kompetenzen müssen daher insbesondere auch in der kommunalen Verwaltung gefördert werden.

Für Landesbedienstete bietet die Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKÖV) bereits ressortübergreifende Fortbildungen an und unterstützt somit die Landesregierung bei der Bekämpfung von Rassismus und allen Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Hierbei ist wichtig, dass für die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen und Fortbildungen aktiv geworben wird und Anreize geschaffen werden. Hierbei könnte eine gezielte landesweite Kampagne hilfreich sein. Allein durch den Ausbau der Fortbildungsangebote steigt die Sensibilisierung der Beschäftigten nicht. Eine aktive und stetige Teilnahme an Fortbildungen ist grundlegend, um das Bewusstsein für Rassismus in der Belegschaft auszubauen.

Ziele:

- Förderung und Ausbau von Diversität im Öffentlichen Dienst
- Initiierung einer zentralen Kampagne der Landesverwaltung in Schulen, sozialen Netzwerken und Hochschulfestivals, um für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu werben
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und des Zugangs zu Informationen bei der Personalgewinnung und Abbau von Zugangsbarrieren wie z.B. Sprache und Anerkennung von Abschlüssen
- Schulungen von Gleichstellungsbeauftragten bzgl. aller Diversity-Sphären, um eine positives, diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren zu gewährleisten
- Förderung der Teilnahme von Landesbediensteten an Fort- und Weiterbildungen zu Diversität, Antidiskriminierung und interkultureller Kompetenz sowie Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten
- Nutzung von Grundrechtsschulungen, die in verschiedenen vom Land angebotenen Ausbildungsgängen bereits durchgeführt werden, um das Bewusstsein für jegliche Formen rassistischer Diskriminierung und Ausgrenzung zu stärken und eine Auseinandersetzung der angehenden Landesbediensteten mit den Inhalten der Art. 1 und 3 GG sowie Art. 33 Abs. 2 und 3 GG zu fördern
- Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Sensibilisierung hinsichtlich rassistischer Diskriminierung in Behörden z.B. in Ausländerbehörden, Sozialämtern, Jugendämtern, Standesämtern, Einbürgerungsbehörden

4.6 Arbeit und Wirtschaft

Rassistische Diskriminierung ist in der Arbeitswelt nach wie vor weit verbreitet⁵⁴. Bei der Arbeitssuche, im Bereich der Arbeitsvermittlung, im Arbeitsalltag, bei Beförderungen, Aufstiegschancen oder bei Kündigungen berichten Betroffene von rassistischen Erfahrungen und Benachteiligungen. Dem muss aktiv begegnet werden.

Bspw. ist die Stärkung diversitätsbewusster Sensibilität und interkultureller und migrationsspezifischer Vermittlungs- und Beratungskompetenzen der Beraterinnen und Berater der Arbeitsagenturen und Jobcenter von großer Wichtigkeit: Nur so kann eine auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Beratung ermöglicht werden. Daraus kann ein verbesserter Zugang von Personen, die Rassismus erfahren, zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, wie der Beratung, Vermittlung, Ausbildung oder Umschulung und Weiterbildung, erreicht werden. Um dieses besser bewerkstelligen zu können, sollte auch in den Arbeitsagenturen und Jobcentern eine diverse Belegschaft gefördert werden.

Das Engagement gegen Rassismus als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wird somit zunehmend auch für die Wirtschaft eine zentrale Herausforderung. Aus wirtschaftlicher Perspektive ist der Einsatz gegen Rassismus durchaus sinnvoll, da dies u.a. die Attraktivität eines Arbeitsplatzes für ausländische Fachkräfte, auf die Brandenburg auch in der Zukunft aufgrund des Fachkräftemangels angewiesen sein wird, deutlich steigert.

Entschiedenenes Vorgehen gegen Rassismus ist demnach nicht nur gut für das gesamtgesellschaftliche Klima, sondern wirkt sich auch positiv auf den Wirtschaftsstandort Brandenburg aus. Gleichzeitig müssen seitens der Unternehmen die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft erkannt und genutzt werden, dies könnte bspw. durch gezielte Kampagnen erreicht werden.

Auch interne Mentoring-Programme in Unternehmen können auf die Einarbeitung und die Verbesserung der Sprachkompetenz der ausländischen Kolleginnen und Kollegen abzielen. Gleichzeitig fungieren die Mentorinnen und Mentoren oft als Vertrauenspartnerinnen und Vertrauenspartner und können bei Diskriminierungsvorfällen die betroffenen Personen aktiv unterstützen.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, Anreize zu einer Förderung einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung in Unternehmen zu schaffen.

⁵⁴ Vgl. Gesicht zeigen!/ Ernst&Young GmbH (2020): Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen, https://www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2020/10/studie_rassismus_wirtschaft_arbeit_gesichtzeigen_ey_civey.pdf, zuletzt abgerufen am 08.01.2021

In Brandenburg haben bereits 80 Unternehmen und Organisationen die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Selbstverpflichtung für mehr Diversität, Anerkennung und Wertschätzung. Zudem haben sich zahlreiche Unternehmen und Verbände und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Kooperationspartnerschaften mit dem „Toleranten Brandenburg“ öffentlich dazu bekannt, sich aktiv gegen Rechtsextremismus und Rassismus einzusetzen. Diese Kooperationspartnerschaft bietet die Chance, für Rassismus innerhalb von Unternehmen und Verbänden öffentlichkeitswirksam zu sensibilisieren und Maßnahmen zu ergreifen, um Rassismus in der Arbeitswelt abzubauen.

Eine Vielzahl von Unternehmen und Verbänden ist auch Mitglied im Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit Brandenburg, einem Akteur des Beratungsnetzwerks des „Toleranten Brandenburg“, und hat sich dadurch dem Engagement gegen Rassismus, auch in Arbeitszusammenhängen, verschrieben. Von Diskriminierungen im Bereich des Arbeitslebens Betroffene können sich zudem an die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beim MSGIV Brandenburg wenden, die Beratung auf der Grundlage des AGG anbietet.

Auch das Netzwerk Integration durch Qualifizierung Brandenburg (IQ-Netzwerk) beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE), dessen Ziel es ist, die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationsgeschichte im Land Brandenburg zu verbessern, leistet einen Beitrag zum Abbau von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Schwerpunkte des Netzwerks sind u.a. die Anerkennungsberatung ausländischer Bildungsabschlüsse, Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen sowie die interkulturelle Öffnung in Arbeitsmarktinstitutionen und Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beratungsfachkräfte. Auch haben Betriebe die Möglichkeit, spezielle Coachings und Schulungen zu den Themen „Interkulturelle Öffnung“ und „Integrationsmanagement“ in Anspruch zu nehmen.

Ziele:

- Stärkung diversitätsbewusster Sensibilität und interkultureller und migrationspezifischer Vermittlungs- und Beratungskompetenzen der Beraterinnen und Berater in den Arbeitsagenturen und Jobcentern
- Gezielte Werbung seitens Arbeitsagenturen und Jobcentern von Menschen mit Migrationsgeschichte, Schwarze Menschen und PoC
- Schaffung von Anreizen für die Förderung einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung in Unternehmen

- Aufbau einer gezielten Willkommenskultur in Unternehmen, die das schnelle Zurechtfinden, das Einarbeiten und Integrieren in die bestehende Unternehmensstruktur erleichtern soll, sodass sich die neuen Beschäftigten wohlfühlen und einbringen können
- Die Akzeptanz der anerkannten ausländischen Abschlüsse soll erhöht werden; die Beschäftigten mit den Abschlüssen aus dem Ausland in nicht-reglementierten Berufen sollen ermuntert werden, die Abschlüsse anerkennen zu lassen
- Förderung der Akzeptanz anonymisierter Bewerbungsverfahren
- Anerkennung rassistischer Vorfälle in Unternehmen, durch gezielte: Schulungen und Sensibilisierung mehrerer Stellen in der Organisation
- Ausbau des Netzwerks an Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern des „Toleranten Brandenburg“ sowie Ermunterung weiterer Unternehmen, die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen

4.7 Wohnen

Bei einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gaben 35 Prozent aller Wohnungssuchenden mit Migrationsgeschichte in Deutschland an, bei der Wohnungssuche rassistische Diskriminierung erfahren zu haben.⁵⁵ So haben sie bspw. deutlich größere Probleme, eine Wohnungszusage zu erhalten. Ein weiteres Anzeichen für rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist die höhere durchschnittliche Bruttokaltmiete für Menschen mit gegenüber Menschen ohne Migrationsgeschichte.⁵⁶ Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die einzelnen Wohnungsmärkte und die jeweilige Wohnungswirtschaft sehr vielfältig sind, weshalb die Ausprägung von rassistischer Diskriminierung bei der Wohnungssuche eine regionalspezifische ist.

Darüber hinaus berichten Betroffene von rassistischer Gewalt und Diskriminierung sowie von Übergriffen im eigenen Wohnumfeld. Hier bietet die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg in Trägerschaft der Opferperspektive e.V. persönliche Beratung oder Beratung in Form einer Handreichung an. Auch die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung berät in diesem Kontext von Diskriminierung Betroffene auf der Grundlage des AGG.

Für Brandenburg könnten die Wohnungswirtschaft und deren Verbände als Partner für die Umsetzung des Handlungskonzepts gewonnen werden, um wichtige Impulse zu setzen, mehr Sensibilität gegenüber rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu fördern und Standards für eine Antidiskriminierungskultur von Seiten der Wohnungsunternehmen zu etablieren.

Ziele:

- Aufnahme von Gesprächen zwischen der Landesregierung und Wohnungsverbänden sowie der privaten Wohnungswirtschaft mit dem Ziel, mehr Sensibilität bezüglich diskriminierendem Verhaltens zu schaffen und eine Antidiskriminierungskultur in den dortigen Leitlinien zu verankern
- Unterstützung von Betroffenen bei der Wohnungssuche und Stärkung ihrer Position durch zivilgesellschaftliche und staatliche Antidiskriminierungsstellen

⁵⁵ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Wohnungsmarkt/Wohnungsmarkt_node.html zuletzt abgerufen am 08.01.2021

⁵⁶ Vgl. ebd., S. 4

4.8 Gesundheit

In Deutschland ist das Thema Rassismus im Gesundheitswesen bisher noch wenig erforscht. Bundesweit soll die Forschung in dem Feld weiter ausgebaut werden. So soll bspw. im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors eine bundesweite Studie näheren Aufschluss darüber geben, welche Rolle Diskriminierung und struktureller Rassismus im Gesundheitswesen spielen.

Betroffene berichten immer wieder von Diskriminierungen. So erfahren sie Unterschiede innerhalb der Diagnostik, Therapie und Behandlung oder beim Zugang zum Gesundheitssystem. Gleichzeitig sind sie oftmals stärker Risikofaktoren ausgesetzt.⁵⁷ Als Risikofaktoren zählen bspw. beengte Wohnverhältnisse, aber auch Rassismuserfahrungen selbst.

Internationale Studien zeigen, dass Rassismuserfahrungen Auswirkungen auf die, vor allem mentale, Gesundheit haben können, die etwa in Depressionen, verringertem Selbstwertgefühl, Angstgefühlen oder in manchen Fällen in posttraumatische Belastungsstörungen oder gar Suizidgedanken münden können.⁵⁸ So wirkt sich rassistische Diskriminierung durch das Auslösen kontinuierlicher Stresssituationen negativ auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen aus.⁵⁹ Ebenfalls eine Herausforderung sind im Bereich Gesundheit insbesondere der Mangel an psychotherapeutischen Praxen sowie die z.T. schwierige sprachliche Verständigung.

Als problematisch wird insbesondere auch die fehlende Diversität in der medizinischen Lehre angesehen.⁶⁰ So werden Krankheitsbilder oftmals nur bei *weißen* Menschen, vor allem bei Männern, dargestellt, was zu einer späteren Benachteiligung in der Diagnose von Krankheitsbildern und somit bei der Behandlung von Schwarzen Menschen und PoC, insbesondere Frauen, führt.

Für das Thema Rassismus und Gesundheit muss auch in Brandenburg stärker sensibilisiert werden. Besonders wichtig ist die Sensibilisierung für Rassismus des medizinisch-therapeutischen Personals, damit rassistisch diskriminierte Menschen in Brandenburg bei der Suche nach psychotherapeutischer Hilfe nicht erneut Rassismus erfahren. Ein Projekt im Bereich Gesundheit ist bereits die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Brandenburg (KGC), die zum Ziel hat, die

⁵⁷ Vgl. Migrationsrat Berlin Brandenburg e.V. (2011): Institutioneller Rassismus, http://www.migrationsrat.de/wp-content/uploads/2018/11/LAPgR_Broschüre.pdf, zuletzt abgerufen am 08.04.2022

⁵⁸ Vgl. Paradies, Yin et al. (2015): Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis, <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0138511#sec015>, zuletzt abgerufen am 12.01.2021

⁵⁹ Vgl. Goreis, A et al. (2022): Psychobiological effects of chronic ethnic discrimination in Turkish immigrants: Stress responses to standardized face-to-face discrimination in the laboratory. *Psychoneuroendocrinology*, 142, 105785. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105785>

⁶⁰ Vgl. Golsabahi-Broclawski, Solmaz (2021): Rassismus im medizinischen Alltag und in der Lehre. In: IMPULSE, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V., <https://gesundheits.nds.de/images/pdfs/impulse/LVG-Zeitschrift-Nr110-Web.pdf#page=8>, zuletzt abgerufen am 12.05.2022

gesundheitliche Chancengleichheit zu fördern und zu verbessern und dabei insbesondere die Bedarfe sozial benachteiligter Menschen zu berücksichtigen. Sie ist dabei Ansprechpartnerin für das Land, die Landkreise und Kommunen.

Ziele:

- Hinwirken auf den Ausbau bundesweiter Forschung zum Thema Rassismus im Gesundheitssystem und zu den gesundheitlichen Auswirkungen von Rassismus
- Ausbau der Diversität in der medizinischen Lehre an Brandenburger Hochschulen
- Sensibilisierung für Rassismus im Gesundheitswesen, bspw. durch Schulungen für medizinisches, therapeutisches und sonstiges im Gesundheitswesen tätiges Personal
- Etablierung rassismuskritischer und diskriminierungssensibler Inhalte in der medizinischen und psychotherapeutischen Ausbildung
- Ausbau der psychotherapeutischen Versorgung und der Bereitstellung von spezialisierten Angeboten für Betroffene von Rassismus
- Es sollte geprüft werden, ob das Fortbildungsangebot der KGC-Brandenburg die Werkstatt „Gesundes Aufwachsen von geflüchteten Kindern und Jugendlichen“ (6 Module) auch auf die Zielgruppe medizinische Fachangestellte in der pädiatrischen und hausärztlichen ambulanten Versorgung angepasst werden könnte.

4.9 Sport

In keinem Bereich engagieren sich so viele Menschen wie im Sport. Daher birgt er ein großes Potential bei der Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen. Da der Bereich des Sports den größten Engagementbereich der Zivilgesellschaft darstellt, machen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung auch vor dem organisierten Sport nicht Halt. Die bekanntesten Beispiele sind rassistische Beleidigungen beim Fußballspiel und rechtsextremistische Vereinnahmung in Schützenvereinen und Kampfsportstätten. Hierbei werden Funktionäre und Vereinsmitglieder häufig vor große Herausforderungen gestellt.

Dabei bietet der Sport durch seine soziale und integrative Funktion sowie seine internationale Vernetzung im Rahmen von Wettkämpfen und Meisterschaften Chancen, verschiedene Menschen zusammenzuführen und Teilhabe sowie ein tolerantes und respektvolles Miteinander in Vielfalt zu fördern. Sei es im Breitensport oder auf der Ebene des Leistungssports – Sport bietet die Möglichkeit, Menschen miteinander zu verbinden.

Durch seine große gesellschaftspolitische Relevanz spielt der Sport sowohl im Feld der öffentlichen Auseinandersetzung mit Rassismus als auch in der rassismuskritischen Arbeit selbst eine wichtige Rolle. Die Sensibilisierung für institutionellen und individuellen Rassismus sowie die Prävention, Bekämpfung und öffentliche Verurteilung rassistischer Vorkommnisse im Sport sind daher von weitreichender Bedeutung und wirken in die gesamte Gesellschaft hinein. Umso wichtiger ist es, sich auch in diesem Handlungsfeld weiterhin aktiv der Wertevermittlung anzunehmen und Rassismus und Diskriminierung entschieden entgegenzutreten.

Wichtige Brandenburger Akteurinnen und Akteure in der Rassismusbekämpfung sind der Landessportbund und seine Jugendvertretung, die Brandenburgische Sportjugend. Gemeinsam mit ihren Mitgliedern engagieren sie sich gegen jegliche Art der Diskriminierung sowie gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit. Basierend auf den Werten des Sports streben sie eine Stärkung der Kultur der Anerkennung, Partizipation und Demokratie an und treten extremistischen, rassistischen und menschenfeindlichen Bestrebungen entgegen.

Die breit aufgestellte Projektlandschaft der Brandenburgischen Sportjugend beinhaltet sowohl Ansätze zur Förderung der demokratischen Praxis sowie der Teilhabe im Sport. Des Weiteren zählen spezifische Programme zur Integration von Migrantinnen und Migranten und die Stärkung einer vielfältigen, integrativen Vereinskultur zu ihrem Angebot. Zudem fördern internationale Austauschprogramme eine Kultur der Verständigung. Aber auch viele Fußball- und sonstige Sportvereine leisten auf lokaler Ebene eine wertvolle und breitgefächerte rassismuskritische Arbeit.

Weiterhin gibt es in Brandenburg pädagogische Projekte wie z.B. Fanprojekte, in denen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Fans zusammenarbeiten, etwa das Fanprojekt Babelsberg in Trägerschaft der Stiftung SPI. Das Projekt verfolgt einen präventiven Ansatz und will positive Aspekte der Fußballfankultur stärken und Rassismus und Diskriminierung kritisch reflektieren und entgegenwirken.⁶¹ Gleiches gilt für den FC Energie Cottbus, der ein wichtiger Akteur im lokalen Bündnis „Cottbus bleibt bunt“ ist und über eine eigene Beauftragte für Vielfalt und Toleranz verfügt.

Ziele:

- Unterstützung bei der Befähigung der Vereine im Umgang mit rassistischen Vorfällen
- Unterstützung beim Ausbau von Schulungen zur Sensibilisierung für Rassismus und zum Umgang mit rassistischen Vorfällen für Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, Trainerinnen und Trainer und das Vereinspersonal
- Unterstützung bei der Durchführung pädagogischer Projekte zur Förderung von Demokratie, Vielfalt und Teilhabe im Sport
- Kooperation bei der Durchführung öffentlichkeitswirksamer Kampagnen zum Thema Antirassismus durch Vereine oder den Landessportbund
- Stärkung des Ehrenamts im Sport, um eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Rassismus sicherzustellen

⁶¹ Vgl. Stiftung SPI, Fanprojekt Babelsberg, <https://www.stiftung-spi.de/projekte/fanbabelsberg>, zuletzt abgerufen am 05.05.2021

4.10 Kunst und Kultur

Kunst und Kultur stehen per se für eine große Breite und Vielfalt an Ausdrucksformen durch künstlerische Mittel. Sie bieten nicht nur die Möglichkeit, die Vielfalt unserer Gesellschaft aufzuzeigen und den damit verbundenen Wert bewusst zu machen, sondern sind auch in besonderer Weise geeignet, gegenwärtige Fragestellungen aufzunehmen und konkrete gesellschaftspolitische Diskussionen anzustoßen. Eine künstlerische Herangehensweise kann neue Perspektiven schaffen, einen niedrigschwelligen Zugang ermöglichen und eine breitere Zielgruppe als klassische Formate der politischen Bildung erreichen.

Kultureinrichtungen und Akteurinnen und Akteure der freien Kulturszene beziehen nicht selten öffentlich und breitenwirksam Position gegen Rassismus und tragen dazu bei, den Blick der sie umgebenden Gesellschaft zu öffnen für Künstlerinnen und Künstler, Werke und Perspektiven aus anderen kulturellen, sozialen, geografischen und geschichtlichen Zusammenhängen. Auf diese Weise tragen sie dazu bei, die Belange rassistisch diskriminierter Menschen sichtbar zu machen.

Zugleich ist auch der Kulturbereich nicht frei von Rassismus. Nicht selten berichten Künstlerinnen und Künstler von Rassismuserfahrungen.⁶² Menschen aus marginalisierten Bevölkerungsgruppen sind zudem häufig personell und thematisch insgesamt im Kulturbereich in Deutschland unterrepräsentiert oder haben nur eingeschränkten Zugang zu kulturellen Angeboten.⁶³ Gemeinsam mit den Kulturinstitutionen müssen Wege gefunden werden, marginalisierte Bevölkerungsgruppen im Kulturbereich angemessen zu repräsentieren und die tatsächliche gesellschaftliche Diversität abzubilden. Gerade partizipative Konzepte und Projekte im Sinne der „Community Arts“ können hier u.a. anknüpfen und als niedrigschwelliger Einstieg in den Kulturbereich für marginalisierte Menschen und Gruppen dienen.

Auch Museen stehen vor der Aufgabe, ihre Sammlungen einer multiperspektivischen Erschließung zu unterziehen und dies als dauerhafte Aufgabe zu verankern. Dazu findet gegenwärtig eine intensive gesellschaftliche Diskussion statt – u.a. zum Umgang mit kolonialgeschichtlichen Sammlungskontexten, aber auch zu einer Verstärkung partizipativer Museumsarbeit. Beispielhaft sei ein Verbundprojekt des Museumsverbandes Brandenburg genannt, das 2019 zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit Provenienzen mit kolonialem Hintergrund in brandenburgischen Museen beitrug.

⁶² Vgl. Lauer, Gerhard (2021): Die Pigmente der Kultur. Zum Rassismus im Literaturbetrieb, <https://literaturkritik.de/kulturbetrieb-rassismus,27523.html>, zuletzt abgerufen am 05.05.2021

⁶³ Vgl. Opferperspektive e.V.(2019): 10 Impulse für eine Antidiskriminierungspolitik im Land Brandenburg, https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/wp-content/uploads/2019/08/impulse_antidiskriminierungspolitik_bbg_web.pdf, zuletzt abgerufen am 05.05.2021

Auch die Stiftung Preußische Schlösser und Gärten setzt sich verstärkt mit Objekten aus ihren Sammlungen, die koloniale Bezüge aufweisen, auseinander. Diese Objekte werden systematisch bearbeitet, weiter erforscht und Materialien für die Vermittlung erarbeitet.

Brandenburger Kultureinrichtungen und Kulturakteurinnen und -akteuren kommt somit nicht nur die Verantwortung zu, eine öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus zu fördern; sie können durch rassismuskritisches und diversitätssensibles Handeln auch selbst dazu beitragen, Rassismus entgegenzuwirken und Vielfalt zu fördern.

Wesentliche Voraussetzungen für eine aktive Teilhabe am kulturellen und gesellschaftlichen Leben schafft darüber hinaus die Kulturelle Bildung, durch die allen Menschen unabhängig von Alter, Herkunft und Bildungshintergrund Zugang zu den Künsten in all ihren Formen ermöglicht werden soll. Durch Kulturelle Bildung sollen Menschen darin gestärkt werden, sich mit ihrer Umwelt und der Gesellschaft durch das Medium der Kunst ins Verhältnis zu setzen, diese zu betrachten und sich auszudrücken. Diese inklusiven Aktivitäten können den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern und eine demokratische Teilhabe und ein gewaltfreies Miteinander ermöglichen. Die Orte und Vermittlungsangebote Kultureller Bildung sind dabei äußerst vielfältig und reichen von der Kulturvermittlung in Kultureinrichtungen über Angebote freier Träger zu Kooperationen von Kultureinrichtungen und Kulturschaffenden mit Schulen und Orten außerschulischer Bildung, wie z.B. Jugendeinrichtungen. Die Formate der Kulturellen Bildung reichen von Führungen über Workshops und Diskussionsrunden bis hin zu partizipativen und digitalen Angeboten.

In Brandenburg widmen sich viele Projekte und Initiativen der Kulturellen Bildung. Seit 2015 können sie durch das Landesförderprogramm „Kulturelle Bildung und Partizipation“ (vormals: „Kulturelle Bildung“) finanziell unterstützt werden. Das Programm wird von der Plattform Kulturelle Bildung begleitet und legt einen besonderen Förderschwerpunkt auf Teilhabe und Partizipation aller in Brandenburg lebenden Menschen unabhängig von Herkunft, Kultur oder Religion. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf Projekten, die Menschen internationaler Herkunft in der Rolle der Vermittelnden einbinden, mit Erstaufnahmeeinrichtungen kooperieren oder von Migrantenselbstorganisationen konzipiert werden. Zahlreiche Projekte mit einem entsprechenden Schwerpunkt wurden bereits und werden in Zukunft durch das Landesförderprogramm gefördert und von der Plattform Kulturelle Bildung begleitet.

Darüber hinaus wurde in Kooperation mit dem bundesweiten Netzwerk Ratschlag Kulturelle Vielfalt bereits zwei Denkwerkstätten zur interkulturellen Öffnung von Kulturinstitutionen in Brandenburg durchgeführt. Für das Frühjahr 2023 ist die Realisierung eines bundesweiten Fachkongresses Kulturelle Vielfalt in Brandenburg geplant, der vom Ratschlag, der Plattform und dem MWFK gemeinsam organisiert wird.

Ganz wichtige Brandenburger Akteurinnen und Akteure im Bereich der kulturellen und historisch-politischen Bildung sind die Brandenburger Gedenkstätten. Die Themen Rassismus in seinen verschiedenen Erscheinungsformen und Antisemitismus sind grundlegend für die Bildungsarbeit an diesen (Tat)Orten. In den Bildungsprogrammen werden zudem regelmäßig Gegenwartsbezüge reflektiert. Die Brandenburger Gedenkstätten leisten fundierte Arbeit und tragen damit wesentlich zur Sensibilisierung für und Aufklärung über Rassismus bei. Gedenkstättenarbeit behandelt multiperspektivisch historische Handlungs- und Entscheidungsräume und damit die Bedingungen, unter denen die nationalsozialistischen Massenverbrechen möglich wurden. Da antisemitische, rassistische und sozialrassistische Zuschreibungen zu Verfolgungs- und Haftvorwänden wurden, wird die Gefahr, die für eine Gesellschaft von Ressentiments ausgeht, in der historischen Betrachtung bearbeitet. So werden auch gesellschaftliche und zivilisatorische Gefährdungen herausgearbeitet, die uns gegenwärtig wie künftig beschäftigen müssen, um jeweils aktuellen Risiken und Herausforderungen begegnen zu können.

Ziele:

- Multiperspektivische Erschließung von Sammlungsbeständen mit kolonialem Kontext
- Förderung von partizipativen und inklusiven Kulturprojekten für alle Mitglieder der Gesellschaft
- Förderung einer vielfältigen Personalstruktur im Kulturbereich durch diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
- Weiterbildungen zum Thema Rassismus für im Kulturbereich tätiges Personal, um den Blick für Rassismus und rassistische Diskriminierung in Kultureinrichtungen zu schärfen
- Auf- und Ausbau konkreter Präventionsprojekte in vom Land geförderten Kultureinrichtungen
- Förderung partizipativer Konzepte und Projekte, die auf niedrigschwellige Weise marginalisierten Menschen und Gruppen Ausdrucksmöglichkeiten und Plattformen bieten können und dadurch zu mehr Sichtbarkeit und damit Anerkennung führen
- Nach Möglichkeit Stärkung des Landesförderprogramms „Kulturelle Bildung und Partizipation“ zur Projekt- und Strukturförderung kultureller Bildungsangebote u.a. mit Schwerpunkt Diversität und Antirassismus

4.11 Medien

Medien – analog wie digital – spielen eine wichtige Rolle in der Information und im Meinungsbildungsprozess der Bürgerinnen und Bürger, aber auch beim Aufzeigen gesellschaftlicher Missstände. Sie bieten die Möglichkeit zur Vermittlung und Verbreitung von Wertvorstellungen und Raum für Diskussionen der unterschiedlichen Positionen. Insbesondere Soziale Medien haben hierbei innerhalb der letzten Jahre massiv an Bedeutung gewonnen.

Medien bieten somit einerseits die Möglichkeit, über Rassismus sachlich aufzuklären sowie durch das Aufzeigen verschiedener Positionen und den Anstoß kontroverser Debatten eine öffentliche Auseinandersetzung mit Rassismus zu fördern.

Andererseits können Medien jedoch auch Verstärker für rassistische Einstellungen sein. Insbesondere in sozialen Netzwerken hat Rassismus längst Einzug gehalten und zeigt sich in Kommentarspalten, Posts oder Tweets häufiger, offener und aggressiver denn je. Dabei lässt die Anonymität des Internets Hemmschwellen sinken, die Sprache verrohen und damit die Debattenkultur radikal und verletzend werden. Durch Filterblasen und Algorithmen wird dieser Enthemmungseffekt verstärkt.

Gleichzeitig steigt durch die Hassrede im Internet, das sog. Hate Speech⁶⁴, die Gefahr, dass enthemmte digitale rassistische Beleidigungen und Beschimpfungen und menschenverachtende Parolen in physisch ausgeübte Gewalt münden. Die Attentate von Hanau und Halle sind nur zwei Beispiele, die verdeutlichen, dass hasserfüllten Worten hasserfüllte Taten folgen können.

Um Rassismus im Bereich Medien wirksam zu begegnen, muss einerseits die Gesellschaft im Bereich Medienbildung und Medienkompetenz und somit auch im Umgang mit Hate Speech gestärkt werden. Brandenburgerinnen und Brandenburger müssen ermächtigt werden, bei Hassbotschaften nicht wegzuschauen, den Betroffenen beizustehen und Kommentaren zu widersprechen. Gegenrede, sog. Counter Speech, unterstützt Betroffene und kann insbesondere auch die mitlesenden Personen mit einer ungefestigten Meinung erreichen. Andererseits müssen staatliche Strukturen zur Ahndung und Verfolgung von Straftaten im Netz ausgebaut werden. So wurde im Jahr 2021 beispielweise im Rahmen des Gesetzespakets zur Bekämpfung von Rassismus und Hasskriminalität durch die Bundesregierung eine Auskunftspflicht sozialer Netzwerke gegenüber Strafverfolgungsbehörden beschlossen.

⁶⁴ Hassrede im Internet, das sog. „Hate Speech“, umfasst „jegliche Ausdrucksformen, welche Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus oder andere Formen von Hass, die auf Intoleranz gründen, propagieren, dazu anstiften, sie fördern oder rechtfertigen, unter anderem Intoleranz, die sich in Form eines aggressiven Nationalismus und Ethnozentrismus, einer Diskriminierung und Feindseligkeit gegenüber Minderheiten und Menschen mit Migrationshintergrund ausdrückt.“ Europarat, Ministerkomitee, Empfehlung Nr. (97) 20)

In Brandenburg sind bereits verschiedene Akteurinnen und Akteure, wie Jugendbildungsstätten, die BLpB, das Aktionsbündnis, die RAA Brandenburg, die Mobile Beratung, aber auch die Sicherheitsbehörden und die Justiz mit dem Thema Hate Speech und Rassismus im Netz befasst. Sie sensibilisieren, informieren und geben, bspw. durch Handreichungen oder Seminare, praktische Tipps für den Umgang mit Rassismus und Hass im Netz.

Wie im Abschnitt Justiz erwähnt, wurde bei der Generalstaatsanwaltschaft des Landes Brandenburg eine „Zentralstelle Hasskriminalität“ eingerichtet, die insbesondere für eine einheitliche Bearbeitung von Ermittlungsverfahren wegen Hasskriminalität bei den Staatsanwaltschaften des Landes sorgen soll und in Fällen besonderer Bedeutung die Ermittlungen selbst führen kann. Auch die Brandenburger Sicherheitsbehörden gehen gegen strafbare Hasskommentare und rechtsextreme Postings mit Vernehmungen und Gefährderansprachen sowie mit intensiver Aufklärungsarbeit gegen Rekrutierungsversuche von Rechtsextremisten im Netz vor. Das Landeskriminalamt wird das Internet-Monitoring zur offensiven und phänomenübergreifenden Gefahrenabwehr und Strafverfolgung stärken und hierzu eine Zentralstelle zur Bekämpfung der Hasskriminalität im Internet einrichten. Beim Verfassungsschutz wird ein spezialisiertes und schlagkräftiges Referat zur Bekämpfung des Cyberextremismus aufgebaut. Die Beobachtung von und Aufklärung über Hass-Musik, die eine wichtige Brückenfunktion zu Jugendlichen darstellt, wird auch zukünftig konsequent erfolgen.

Ziele:

- Veröffentlichung und Sichtbarmachung rassistischer Vorfälle im Netz, bspw. durch Internetkampagnen der Landesregierung
- Stärkung der Zivilcourage im Netz, z.B. durch die Förderung von Counter Speech anhand von gezielten Trainings, Workshops und Projekten
- Stärkung der Beratung für Betroffene, bspw. durch die Opferperspektive e.V., die Mobile Beratung, die RAA oder auch die Fachstellen Antisemitismus und „Islam im Land Brandenburg“
- Stärkung der Medienbildung und Medienkompetenz
- Verankerung zusätzlicher Schulungen bezüglich des Erkennens von Rassismus und rassistischen Inhalten im Netz im Rahmen der Aus- und Weiterbildung bei der Polizei und in der Justiz, um eine intensivere Strafverfolgung sicherzustellen

5. Empowerment und Teilhabe

Empowerment und Teilhabe der Betroffenen bilden die Grundlage für alle Handlungsfelder und sind überall mitzudenken. Rassismus soll gemeinsam mit den Menschen bekämpft werden, die mit Rassismus konfrontiert sind. Ihre Stimme muss Gehör finden und es ist sicherzustellen, dass sie mit einbezogen werden. Damit sie ihre Rechte wahrnehmen und sich auf Augenhöhe bewegen können, ist Empowerment unerlässlich. Dies verhindert auch, dass diskriminierte und rassistisch behandelte Menschen in die Opferrolle geraten und Rassismus nicht benennen bzw. ihm nicht begegnen können. Dies führt letztlich dazu, dass das Ausmaß von Rassismus in Brandenburg nicht erkannt werden kann.

Die Arbeitsgruppe „Empowerment und Antirassismus“ des Landesintegrationsbeirats bietet ein gutes Forum, um geeignete Maßnahmen zu definieren und sowohl Empowerment als auch Teilhabe einzufordern.

Ziele:

- Unterstützung der Migranten(selbst)organisationen im Land Brandenburg dahingehend, dass ihre Selbstwirksamkeit gestärkt wird und sie so eine wichtige Funktion in der Bekämpfung von Rassismus übernehmen⁶⁵
- Förderung von Angeboten wie Empowerment-Workshops und -Seminare für Betroffene
- Fortführung der Anti-Diskriminierungsarbeit der Opferperspektive e.V., um die Beratung und Begleitung von Betroffenen weiterhin sicherzustellen
- Ausbau der Beschäftigung von Schwarzen Menschen und Menschen mit Migrationsgeschichte in Rassismus- und Diskriminierungsberatungsstellen, zur Sicherstellung einer zielgruppennahen Beratung
- Bewahrung des Gedenkens an die Opfer rassistischer Gewalt in Brandenburg
- Stärkere Konsultation von Betroffenen- und Migrantenorganisationen bei Grundsatzpapieren der Landesregierung

⁶⁵ Siehe „Bericht und Empfehlungen zur Lage der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen im Land Brandenburg“, Mai 2021. Bei Interesse gerne an die Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg wenden: integrationsbeauftragte@msgiv.brandenburg.de

6. Zusammenfassung und Ausblick

Rassismus stellt eine dringende und allgegenwärtige Herausforderung dar, der sich staatliche Institutionen, Zivilgesellschaft, aber auch jede und jeder Einzelne in Brandenburg stellen müssen.

Um diese Herausforderung zu meistern, bedarf es einer engen Zusammenarbeit und des Austauschs innerhalb der Landesverwaltung sowie zwischen Landesebene und zivilgesellschaftlichen und lokalen Akteurinnen und Akteuren, um niedrigschwellige und praxisnahe Angebote im Bereich der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung bereitstellen zu können. Mit dem Beratungsnetzwerk „Tolerantes Brandenburg“ steht sowohl der Lokalpolitik als auch der Zivilgesellschaft bereits ein wichtiger und verlässlicher Partner, der verschiedenste Expertisen vereint, zur Seite. Eine tiefgreifende und nachhaltige Auseinandersetzung mit Rassismus kann nur gelingen, wenn der lokalen Ebene eine aktive Rolle zukommt. Eine Einbeziehung der Kommunalen Spitzenverbände, aber auch lokaler Initiativen und Organisationen ist daher unerlässlich. Gleiches gilt für landesweit tätige Organisationen, (Wohlfahrts)Verbände und Religionsgemeinschaften.

Das Engagement gegen Rassismus ist und bleibt daher eine gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe, die einen kontinuierlichen Prozess darstellt. Mit dem vorliegenden Konzept will die Landesregierung dieser Herausforderung Rechnung tragen und eine Grundlage für eine ineinandergreifende und an den Ursachen ansetzende Antirassismus-Arbeit im Land Brandenburg schaffen.

Aufgrund seiner verfassungsrechtlich garantierten Gleichbehandlungsgrundsätze sowie der aus Art. 7a LV resultierenden Verpflichtung, rassistischen und menschenfeindlichen Gedankenguts entgegenzutreten und das friedliche Zusammenleben zu schützen, hat Brandenburg die Verantwortung, Rassismus in seinen verschiedenen Erscheinungsformen wahrzunehmen und dagegen vorzugehen. Rassismus darf nicht nur am Rande der Gesellschaft verortet werden: Er existiert unabhängig von Rechtsextremismus und ist gesellschaftlich tief verwurzelt. Er basiert auf historisch gewachsenen Machtverhältnissen und ist damit nicht nur eine individuelle Einstellung, sondern auch strukturell und institutionell in unserer Gesellschaft verankert. Durch seine strukturelle Verfasstheit erschwert Rassismus den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabechancen. Betroffene zu unterstützen sowie Betroffenen- und Migrant*innenorganisationen in politische Prozesse mit einzubeziehen, ist daher von besonderer Wichtigkeit.

Um Rassismus entgegenzuwirken und aus den Strukturen unserer Gesellschaft zu lösen, ist eine gemeinsame Kraftanstrengung in allen gesellschaftlichen Bereichen und eine kritische Selbstreflexion des nicht von rassistischer Diskriminierung betroffenen Teils der Gesellschaft unabdingbar. So muss

Rassismus bspw. stärker im Rahmen von schulischer und außerschulischer politischer und kultureller Bildung, Aus- und Fortbildungen sowie durch gezielte Awareness-Kampagnen thematisiert werden. Hierbei sollte insbesondere auf die Maafa und auf Rassismus als historisch gewachsenes, strukturelles Phänomen sowie auf seine heutigen Ausprägungen eingegangen werden. Auch muss in Organisationen die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung gestärkt werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, Rassismus in der digitalen Welt in den Blick zu nehmen: Um rassistischer Diskriminierung, Hass und Gewalt im Netz wirksam entgegenzutreten und diesen vorzubeugen, spielt die Stärkung der Medienbildung und Medienkompetenz eine herausragende Rolle.

Durch eine tiefergehende Auseinandersetzung mit Rassismus wirkt die Landesregierung präventiv einer weiteren Polarisierung unserer Gesellschaft entgegen und stärkt das friedliche Zusammenleben und das demokratische, solidarische Miteinander. Ein überzeugtes Vorgehen gegen Rassismus macht nicht nur unsere Demokratie widerstandsfähiger gegenüber Angriffen, es unterstützt darüber hinaus Betroffene und ermöglicht allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.