



III. Gipfel gegen Rassismus

„Handlungsoptionen im Fokus“ Konferenzreihe der Türkischen Gemeinde in Deutschland „Gipfel gegen Rassismus“ 2012/2013

Berlin, Oktober 2013

Dokumentation und Redaktion: Stephanie von Hayek mit Unterstützung von Deniz Akpınar, Deniz Kauffmann, Bastian Rast, Tobias Johst, Elif Yesilgöz

EXPOSEE

Ziel der dreiteiligen Veranstaltungsreihe „Gipfel gegen Rassismus“ ist es, die Gesellschaft auf rassistische Wissensbestände in staatlichen Organisationen wie rechtsextreme Äußerungen, Handlungen und Strukturen aufmerksam zu machen. Der dritte Gipfel stellte die Diskussion um Handlungsoptionen auf den verschiedenen Ebenen des politischen Systems ins Zentrum: Akteure_innen aus Bund, Land, Kommune sowie Zivilgesellschaft sind gleichermaßen gefragt, wenn es um die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung geht. Eingeladene Experten_innen gaben ihre Einschätzung zu zentralen Handlungsoptionen ab und diskutierten diese gemeinsam mit den Teilnehmenden. Zu den Maßnahmen, Strategien und Vorschlägen, die vertieft diskutiert wurden, gehörten unter anderem: Die Einführung einer unabhängigen Beobachtungsstelle, die Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus, die Erarbeitung von Antidiskriminierungsstrategien, Antidiskriminierungsgesetzgebung auf Landesebene und die Umsetzung Lokaler Aktionspläne u.v.m.



Einleitung	2
Ansprache der Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.....	2
Rückblick auf den 1. und 2. Gipfel gegen Rassismus (Berlin und Solingen)	3
Handlungsoptionen im Fokus.....	4
Workshop: Bundesebene	4
Workshop: Landesebene	9
Workshop: Kommunale Ebene	13
Workshop: Zivilgesellschaft	15
Podiumsdiskussion: Rassismus in Deutschland, (k)ein Thema für die Bundespolitik?	19
Abschlussrede des Bundesvorsitzenden der Türkischen Gemeinde in Deutschland	22



Einleitung

Rassistische Bemerkungen, rechtsextreme Anschläge oder rassistische Morde sind meist die traurigen Anlässe sich mit dem Thema Rassismus in Deutschland auseinanderzusetzen. Das Interesse der Medien und der Öffentlichkeit brandet in Folge solcher Ereignisse kurz auf, ebbt jedoch schnell wieder ab. Die Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD) setzt sich für einen nachhaltigen Diskurs über Rassismus ein. Sie hat in der dreiteiligen Serie „Gipfel gegen Rassismus“ dazu beigetragen, das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und Akteur_innen miteinander zu vernetzen. Die Teilnehmenden des dritten Gipfel gegen Rassismus, der am 30. August 2013 in Berlin im Haus der Kulturen der Welt stattfand, vertieften die Diskussion um Handlungsoptionen gegen Rassismus: Welche Maßnahmen, Strategien und Vorschläge können wie umgesetzt werden, lautete die Fragestellung. Hierzu hatte die Türkische Gemeinde in Deutschland vier thematische Workshops vorbereitet, in denen Expert_innen und Teilnehmer_innen ihre Einschätzung abgaben.

Während in der ersten Veranstaltung eine Standortbestimmung vorgenommen wurde, in dem das Phänomen Rassismus aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wurde, sind in der zweiten Veranstaltung Strategien für die Handlungsfelder Verwaltung / Polizei, Bildung und Kommune (als Sozialraum) diskutiert und entwickelt worden. Insbesondere das Themenfeld des institutionellen Rassismus und das Nachdenken über strukturelle Maßnahmen gegen Diskriminierung wurden intensiv erörtert.

Ansprache der Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin

In ihrer Ansprache verwies Dilek Kolat, Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin, zunächst auf die aktuelle Veröffentlichung des Berichts des NSU Untersuchungsausschusses und insbesondere auf die dort angeführten Empfehlungen, die als Appell nicht nur an den Bund zu verstehen sind, sondern an „uns alle.“ Die Frage des gesellschaftlichen Versagens und wie es in Deutschland zu dieser unvergleichlichen Mordserie kam, ist nach wie vor unbeantwortet. Die Senatorin zeichnete ihre Vision einer inklusiven Gesellschaft, deren Mitglieder gleichberechtigt neben- und miteinander leben. Dies entspricht auch ihrem Verständnis von der Stadt Berlin, die aufgrund ihrer Offenheit und Vielfältigkeit dieses Prinzip lebt. Die jüngsten Ereignisse in Berlin Hellersdorf¹ hätten gezeigt, dass bei NPD

¹ Im Stadtteil Hellersdorf demonstrierten im August rund 700 Demonstranten gegen eine Kundgebung der NPD.



Demonstrationen gegen Asylbewerberheime die Stadt den Demokraten gehöre. Sie unterstrich die wichtige Rolle der Zivilgesellschaft. Diese darf rassistischen Äußerungen und Handlungen keinen Platz im Alltag lassen. Sie betonte auch die Rolle der Politik bei der Eingliederung von Einwander_innen, ihren Familien und Flüchtlingen in gesellschaftliche Strukturen wie KITAS oder Gesundheitsvorsorge. Hierfür seien Integrationsstrategien notwendig. Ein Versagen durch Politik biete hier Raum für Rassismus.

Die Senatorin berichtete, dass das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus der Stadt Berlin zukünftig in der Antidiskriminierungsstelle des Landes angesiedelt werde. Zentraler Baustein im Kampf gegen Rechtsextremismus sei die Demokratieförderung wie Demokratievermittlung und Prävention in Schulen. Die Senatorin verwies auf zwei neue Schwerpunkte: Einmal werde es darum gehen, die Registerstellen² zu stärken und zweitens darum, Antiziganismus zu erfassen und zu erforschen. Abschließend



plädierte Frau Kolat für ein Verbot der NPD.

Mitte: der Bundesvorsitzende der Türkischen Gemeinde in Deutschland Kenan Kolat

² Registerstellen in Berlin sammeln rechte, rassistische, antisemitische und homophobe Vorfällen, die sich in den jeweiligen Stadtbezirken Berlins ereignen und veröffentlichen diese. Mehr Information unter: www.reachoutberlin.de.



Rückblick auf den 1. und 2. Gipfel gegen Rassismus (Berlin und Solingen)

Martin Gerlach, Bundesgeschäftsführer der Türkischen Gemeinde in Deutschland fasste die Ergebnisse der ersten beiden Gipfel zusammen: Beim ersten Gipfel ging es darum wissenschaftliche, staatliche, zivilgesellschaftliche und britische Perspektiven zum institutionellen Rassismus zu beleuchten. Beim zweiten Gipfel wurden für die Felder Bildung, Verwaltung/Polizei und Kommune Handlungsstrategien entwickelt. Er verwies auf den Anlass für die Gipfel, nämlich die Mordserie des NSU, die Erfahrungen des Untersuchungsausschusses, die Sarrazin Debatte sowie Diskriminierungserfahrungen und Alltagsrassismen. Die TGD als zivilgesellschaftliche Akteurin nahm den Ist-Zustand auf und entwickelt daraufhin konkrete Maßnahmen. Forderungen und Empfehlungen an die Politik auszuarbeiten sei Aufgabe des dritten Gipfels. Im Zentrum stehe die Versachlichung, das heißt die Entmoralisierung der Auseinandersetzung sowie die Schärfung für rassistische Wissensbestände und die Anregung eines gesellschaftlichen Diskurses. Gerlach stellte fest, dass es keinen Mangel an Beispielen, Ideen und Vorschlägen gebe, um politischen Druck zu erzeugen, sondern es an Ressourcen und Durchschlagkraft fehle. Als Beispiel nannte er den Nationalen Aktionsplan, der ohne Kennzahlen und Prüfung verfasst sei sowie die Lokalen Aktionspläne, die Zusammenarbeit zwischen Ländern und Bund sowie die mangelnde finanzielle Ausstattung der Antidiskriminierungsstellen.

Insgesamt stellte Gerlach eine starke Abwehr gegen den Begriff des institutionellen Rassismus fest. Im Grunde sei Diskriminierung zu „billig“, weil keine ernsthaften Konsequenzen folgten. Es gebe kein Beschwerdemanagement und unzureichende soziale Ächtung („man wird ja wohl noch sagen dürfen...“). Auch sei die überwiegend auf privatrechtlich bezogene Antidiskriminierungsgesetzgebung unzureichend. Die Schaffung einer Rechtsgrundlage sei wichtig sowie die Integration von EU Richtlinien.

Handlungsoptionen im Fokus

Die folgende Übersicht stellt den Diskussionsverlauf der vier Workshops dar. Dabei behandelten die Workshops Aspekte einer Antidiskriminierungspolitik auf den Ebenen:

- Bund
- Land
- Kommune
- sowie Zivilgesellschaft

Im Vorfeld der Veranstaltung erhielten die eingeladenen Expert_innen eine Reihe von Handlungsoptionen, die von der Türkischen Gemeinde in Deutschland anhand der erarbeiteten Ergebnisse der ersten beiden Gipfel zusammengestellt wurden. Auf diese Weise hatten die



Expert_innen Zeit und Möglichkeit, sich ein Urteil zu bilden. Zu Beginn des Workshops stellten die Moderator_innen diese Handlungsoptionen vor, die im Verlauf des Workshops zunächst von den eingeladenen Expert_innen bewertet wurden. Anschließend erfolgte eine Diskussion mit den Teilnehmenden. Die Ergebnisse wurden auf einer Pinnwand festgehalten, die im Anschluss der Workshops den Politiker_innen, die zu einem abschließenden Podiumsgespräch geladen waren, vorgestellt wurde.

Workshop: Bundesebene

Expert_innen:

- Dr. Ina-Marie Blomeyer, Leiterin des Referats Forschung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Honey Deihimi, Leiterin des Referats Gesellschaftliche Integration bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Timo Reinfrank, Stiftungskoordinator Amadeu Antonio Stiftung

Moderation: Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der TGD

Protokollantin: Deniz Akpınar

Vorausgehend sei erwähnt, dass die TGD auf Bundesebene einen Beauftragten gegen Rassismus fordert, der vom Bundestag gewählt werden soll. Außerdem empfiehlt die TGD, die Verabschiedung einer Antirassismuserklärung vom Bundestag vergleichbar mit der Antisemitismuserklärung. Folgende Maßnahmen wurden diskutiert:

- Schaffung von beratenden Gremien gegen Rassismus auf legislativer Ebene
- Einrichtung einer unabhängigen Beobachtungsstelle
- Umsetzung des Nationalen Aktionsplans NAP (siehe Seite 8 und 9)

Schaffung von beratenden Gremien gegen Rassismus

Ist es möglich, beratende Gremien gegen Rassismus auf legislativer Ebene zu schaffen? Während Blomeyer Bedenken gegen die Schaffung einer Stelle des/der Antirassismusbeauftragten äußerte, weil der Mehrwert im Vergleich zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes zweifelhaft sei, sprach sich Reinfrank für eine solche Struktur aus. Laut Blomeyer hätte ein(e) Antirassismusbeauftragte(r) nicht genügend Schlagkraft. Vielmehr sollte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die seit 10 Jahren das AGG umsetzt, evaluiert und mehr in die Entscheidungen eingebunden werden. Sie nehme viele Aufgaben und Anfragen wahr, von denen ein Viertel rassistische Fragestellungen beinhalteten, so Reinfrank. Auch bestand die



Sorge um Doppelzuständigkeit aufgrund der Ähnlichkeit der Themen. Einzelbudgets würden dadurch immer kleiner. Da jedoch Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte Vorurteilen ausgesetzt seien, bestünde auf struktureller Ebene Veränderungsbedarf, sagte Reinfrank. Er fordert ein Forum gegen Rassismus und plädiert dafür, dem Deutschen Institut für Menschenrechte eine bedeutsamere Rolle zuzuweisen. Deihimi berichtete von der gesetzlichen Verankerung des Amtes der Bundesbeauftragten, welche de facto bereits einer Ombudsbeauftragten nahe komme. Als Bundesbeauftragte werde sie bei Gesetzesentwürfen einbezogen, in dem sie ihr vorgelegt werden. Deihimi kritisiert den Rassismusbegriff, der allzu häufig falsch benutzt werde. Zur Illustration: „Sie sprechen aber gut deutsch“ sei noch kein Rassismus, sondern ein Vorurteil, das man bekämpfen müsse. Ihrer Meinung nach bestünde die Herausforderung darin, bestehende Strukturen besser auszustatten und zu verstetigen. Neue Gremien würden das Problem nicht lösen. Auch gebe es auf legislativer Ebene bereits einen Ausschuss. Beim AGG bestünde Erweiterungs- und Verbesserungsbedarf ebenso beim Aktionsplan. Dies könne aus dem Lagebericht der Beauftragten und weiteren Forschungen seitens des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen (SVR) für Migration und Integration, dem Deutschen Institut für Menschenrechte und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfolgen.

Teilnehmer_innen verwiesen auf die mangelnde Expertise des Verfassungsschutzes. Da ein neu zusammen gesetzter Untersuchungsausschuss zu viel Zeit benötigen würde, plädierte Reinfrank für eine Enquete Kommission. Der Vorschlag fand Unterstützung bei den Teilnehmenden. Institutionen können derzeit von selbst wenig machen, der Verfassungsschutz habe wenig Expertise, folglich müsse man zusammenarbeiten. Ein Bundestagsausschuss sei wünschenswert, denn die Beauftragte habe andere Funktionen. Die Debatte über Rassismus und über Begrifflichkeiten und Konzepte müsse in der Gesellschaft geführt werden, hieß es von den Teilnehmenden.



Einführung einer unabhängigen Beobachtungsstelle

Angestrebt wird eine durch den Bund dauerhaft (institutionell) finanzierte, aber durch die Zivilgesellschaft betriebene Institution mit folgenden Aufgaben:

- Überprüfung bestehender Gesetze sowie Folgenabschätzungen von Gesetzesvorhaben im Hinblick auf diskriminierende Wirkung und Ungleichbehandlungen
- Prüfung hinsichtlich diskriminierenden Sprachgebrauchs
- Forschung bezogen auf die Wirkung von rassistischen Wissensbeständen in verschiedenen sozialen Bereichen
- Überprüfung von Vergabepraktiken bei öffentlichen Ausschreibungen (im Hinblick auf Chancengleichheit)
- Erstellung eines jährlichen Antirassismusreports, der im Bundestag gelesen wird
- Funktion als bundesweite Ombudsstelle für die Opfer von Rassismus

Einrichtung einer unabhängigen Beobachtungsstelle

Alle relevanten Akteure_innen sollten bei der Diskussion um die Einrichtung einer unabhängigen Beobachtungsstelle einbezogen werden, sagte Blomeyer. Das Deutsche Institut für Menschenrechte könne als Beobachterstelle viele Aufgaben übernehmen. Reinfrank ergänzte, der Verfassungsschutzbericht blende einen großen Bereich von Rassismus aus. Ein Monitoring sei durchzuführen, um herauszufinden, ob es politische Strukturen des Akzeptierens gebe. Die Zivilgesellschaft müsse sich selbst gegenüber kritisch sein. Eine systematische Darstellung sei wichtig.

Zur Frage der Ombudfunktion beschrieb Deihimi, dass die Beauftragte Fremdenfeindlichkeit entgegen wirke und dem Bundestag eine Berichterstattung vorlege. Sie könne eine Ombudsperson auf Grundlage des Nationalen Integrationsplans sein.

Angemerkt wurde von den Teilnehmenden, dass der Begriff „mit Migrationshintergrund“ neu evaluiert werden solle. Er sei keine Kategorie, sondern ein sich ständig ändernder Begriff.



Nationaler Aktionsplan

Die Empfehlungen des bestehenden Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus entfalten wenig Wirkung, da zwar Ziele formuliert sind, diese aber nicht mit konkreten Kennzahlen für spezifische Bereiche hinterlegt wurden. Die Ausarbeitung sowie die anschließende Überprüfung der Zielerreichung wäre ein wichtiger Schritt für die Erreichung der Ziele des Nationalen Aktionsplans. Dies kann auf zwei Ebenen geschehen:

(a) Strukturelle Änderungen in Bundesbehörden: Insbesondere für strukturelle Veränderungen (Sensibilisierung im öffentlichen Dienst, Einrichtung von Diversity-Beauftragten in Behörden, Selbstverpflichtungen in der Personalentwicklung) müssten verbindliche Zielgrößen formuliert werden. Ferner kann über die Bündelung vorhandener Förderprogramme, etwa unter dem Dach der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Berliner Modell) nachgedacht werden.

(b) Zuverlässige Ausstattung der Initiativen und Vereine in ihrer Arbeit gegen Rassismus: Alle bestehenden Bundesprogramme kranken am Grundwiderspruch einer dauerhaften Herausforderung durch den Rechtsextremismus und den nach Bundeshaushaltsordnung nur befristet vorhandenen Fördermöglichkeiten des Bundes sowie der Ausschließlichkeit einer Projektförderung. Die Forderung nach einer Verstetigung der Arbeit für Demokratie und gegen Rechtsextremismus ist damit ebenso alt wie die Bundesprogramme selbst, aber nach wie vor nicht eingelöst. Die stets befristete Finanzierung der Projekte und Initiativen führt regelmäßig zur Verunsicherung der Akteur_innen sowie einem massiven Wissensverlust und damit insgesamt zu einer Schwächung der kontinuierlichen Arbeit gegen Rechtsextremismus.



Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplans

Die dritte Handlungsoption untersuchte die Umsetzung der Ziele des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus. Expert_innen und Teilnehmer_innen stimmten darin überein, dass eine Neuauflage der Aktionspläne dringend erforderlich sei, auch im Hinblick auf den internationalen Ruf Deutschlands. Blomeyer verwies darauf, dass die Pläne messbar gemacht und evaluiert werden müssen. Akteure_innen der Zivilgesellschaft sowie alle Bereiche der Politik müssten einbezogen werden. Betrachtet werden müsse nicht nur der alltägliche, sondern auch der strukturelle Rassismus. Projekte, die ihren Zweck nicht erfüllten, sollten aus dem Programm genommen werden, ergänzte Deihimi. Notwendig sei die strukturelle Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Anstatt Aussteiger aus der rechten Szene zu unterstützen, solle man besser Opfern rassistischer Gewalt verstärkt Unterstützung zukommen lassen, meinte Reinfrank. Es gehe nicht um Begriffe wie Rassismus, Feindlichkeit etc., sondern letztlich um die Einhaltung von Menschenrechten, sagte Reinfrank.

Workshop: Landesebene

Expert_innen:

- Kurt Kliem, Abteilungsleiter für Staats-, Verwaltungs- und Dienstrecht, Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- Reinhold Reitschuster, Oberschulrat, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
- Dr. Sonja Dudek, Fachreferentin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
- Alexander Klose, Büro für Recht und Wissenschaft

Moderation: Maryam Haschemi Yakani, Rechtsanwältin, ehemalige Projektleiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin-Brandenburg des Berliner Landesverbands der TGD, dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB)

Protokollant: Tobias Johst



Erarbeitung von Antidiskriminierungsstrategien in den Bereichen Bildung und Inneres

Antidiskriminierungsgesetzgebung auf Landesebene

Spätestens nach Veröffentlichung der neuesten Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (<http://bit.ly/17LITmr>) steht fest, dass Diskriminierung in Bildungsinstitutionen ein eklatantes Problem darstellt. Besprochen werden sollen mögliche Antidiskriminierungsstrategien für unterschiedliche Bildungsinstitutionen unter besonderer Beachtung einer möglichen Einrichtung von Beschwerdestellen für Schüler_innen und Studierende, verpflichtender Fortbildungen (Sensibilisierungen) für Lehrkräfte in Schulen und Universitäten und der Einführung von Selbstverpflichtungen im Bereich der Personalentwicklung mit verbindlichen Kennzahlen je Bezirk inklusive einer Berichtspflicht zur Erreichung.

Einführung einer umfassenden Antidiskriminierungsstrategie für den Arbeitsbereich des Inneren

Diskutiert werden soll insbesondere die Übertragbarkeit der Empfehlungen der MacPherson-Commission* aus Großbritannien mit Blick auf die Arbeit von Polizei und Behörden. Ferner sind auch für den Bereich des Inneren Fragen nach der Personalentwicklung und verpflichtender Fortbildungen zu diskutieren, wobei die Empfehlungen der o. g. Kommission u. a. in diese Richtung zielen.

* Die MacPherson Kommission, benannt nach dem britischen Richter Sir William MacPherson, untersuchte die Umstände um den Tod des 18-jährigen schwarzen Studenten Stephen Lawrence systematisch und konnte nachweisen, dass die Mordmotive rassistischen Ursprungs waren. Lawrence war von fünf weißen Jugendlichen 1993 an einer Bushaltestelle angegriffen worden und starb wenig später an diesen Verletzungen. Die MacPherson Kommission prägte den Begriff des institutionellen Rassismus.

Nicht erst nach der aktuellen Veröffentlichung der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema Bildung ist die Problematik „Diskriminierung in Bildungsinstitutionen“ wieder Gesprächsthema als zentrale Optionen zur Aufhebung rassistischer und diskriminierender Vorfälle bzw. Strukturen geworden. Besprochen wurden:

- die Einrichtung von Beschwerdestellen für Schüler_innen und Studierende
- verpflichtender Fortbildungen (Sensibilisierungsmaßnahmen) für Lehrkräfte in Schulen und Universitäten und
- der Einführung von Selbstverpflichtungen im Bereich der Personalentwicklung mit verbindlichen Kennzahlen je Bezirk inklusive einer Berichtspflicht zur Erreichung



Kurt Kliem berichtete über Erfahrungen aus Handlungsansätzen mit der Berliner Polizei. Neben



einer Beschwerdestelle gegen Diskriminierung wurden in den vergangenen Jahren Mitarbeitende fortgebildet und sensibilisiert. Wichtig sei, so Kliem, dass Handlungsansätze innerhalb der vorhandenen Strukturen eingebettet seien (top-down-Ansatz), damit eine bessere Annahme der Angebote erfolge.

Gerade in großen Strukturen müssen Ansätze die Organisation als Ganzes in den Fokus nehmen und langfristig angelegt sein. Mit Hinweis auf die MacPherson-Commission gab Kliem zu Bedenken, dass zielführende Antidiskriminierungsstrategien das Thema Rassismus nicht nur abstrakt aufgreifen, sondern dieses in einzelne Module unterteilen und damit bearbeitbar machen. Reinhold Reitschuster ergänzte,

dass Beschwerdemöglichkeiten bereits in den Strukturen innerhalb des Berliner Bildungswesens vorhanden seien. Ebenfalls existierten Vertrauenslehrer_innen für Diskriminierungsfälle. Dezentrale



Lösungen würden daher zu überflüssigen Parallelstrukturen führen; die Idee einer übergeordneten, zentralen

Ergebnisse des Workshops Landesebene

Beschwerdestelle sei daher zu reflektieren. Die Vernetzung und Kompetenz der dort Beauftragten sollte sichergestellt werden. Zurzeit sei der Bedarf für eine derartige Stelle jedoch noch nicht hinreichend zu erkennen. Auch Klose sprach sich gegen die Einführung dezentraler Beschwerdestrukturen in Berlin aus. Die Nachschaltung einer übergeordneten Instanz allein könne sich nicht als hinreichend für die Antidiskriminierungsarbeit herausstellen, so Klose.

Kliem wies auf die bislang großen Erfolge bei der Gewinnung von Beamt_innen mit familiärer Einwanderungsgeschichte bei der Berliner Polizei hin, die jedoch durchaus noch ausbaufähig seien. In der Frage der Fortbildungen, insbesondere im Bereich der interkulturellen Kompetenz, verwies Reitschuster auf die Tatsache, dass Fortbildungen nicht verpflichtend seien. In vielen Fällen nähmen Lehrkräfte Angebote insbesondere dann an, wenn sie die Nachweise für den beruflichen Aufstieg benötigen. Fortbildungsangebote sind weiterhin fast ausschließlich fachlich



orientiert. Für die Motivation zur Teilnahme an nicht-fachlichen Fortbildungen sei Zwang jedoch der falsche Weg. Vielmehr sollten die beruflichen und alltäglichen Vorteile des interkulturellen Kompetenzerwerbs für die Lehrenden betont und an der Praxis der Lehrtätigkeit ausgerichtet werden. Es werden in der zweiten Ausbildungsphase (Referendariat) Wahlmodule in den Bereichen Diversity und Umgang mit Rechtsextremismus angeboten. 80 bis 100 Referendare nehmen zurzeit aktiv am Projekt ‚Module gegen Rechtsextremismus‘ teil. Dies sei jedoch auszubauen, da einzelne Lehrende in der Praxis fälschlicherweise ihren unparteiisch gerichteten Lehrauftrag auch auf den Umgang mit rechtsextremistischen Parteien und Bewegungen beziehen. Abschließend verwies Reitschuster auf die bisherigen Ansätze und Bemühungen, um die Lehrberufe auch für Personen mit familiärer Einwanderungsgeschichte attraktiv zu gestalten. Die vorausgesetzten hervorragenden Deutschkenntnisse, die säkulare Berufsausübung sowie die zurzeit im Bundesdurchschnitt vergleichsweise schlechteren Arbeitsbedingungen für Lehrende in Berlin stellen jedoch oftmals Hürden dar.

Dr. Dudek von der LADS verwies bei der Frage nach Beschwerdestellen darauf, dass in Berlin bereits dezentrale Lösungen vor Ort (Schule ohne Rassismus / Reach Out e.V.) vorhanden sein. Sie begrüßte weiterhin die Beschwerdestelle in der Polizei, kritisierte jedoch, dass diese nur der internen Kontrolle diene. Aus ihrer beruflichen Praxis konnte Frau Dr. Dudek bestätigen, dass mittlerweile Offenheit und Selbstkritik bezüglich des Themas Rassismus in der Berliner Polizei erkennbar seien. Die kritische Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus und Diskriminierung sind feste Bestandteile des Curriculums für Berliner Polizeischüler_innen, so Dudek. Neben diesen positiven Ansätzen sei in der Praxis zu erkennen, dass die selbstreflektierende Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Rassismus für Lehrende nicht immer einfach sei. Oft ist nicht klar, dass vorhandene Beschwerdestellen auch für das Thema Diskriminierung ansprechbar seien, erklärte Dr. Dudek. Daher müssten neben Fortbildungen, welche den Unterstützungscharakter für die Praxis betonen, auch Ansätze der Organisationsentwicklung verwendet werden.

Zur Frage der Personalrekrutierungsstrategien lobte Dr. Dudek die Erfolge des mittlerweile vergleichsweise hohen Anteils von Migrant_innen in der Berliner Polizei. Dennoch müsse evaluiert werden, wie Aufstiegsmöglichkeiten und die Besetzung leitender Positionen durch Angestellte mit familiärer Einwanderungsgeschichte wahrgenommen werden können. Bei gleicher Eignung sollten interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse zur Bevorzugung bei Neueinstellungen und Beförderungen führen. Die Absenkung von Qualitätsstandards zur Personalrekrutierung sende beidseitig falsche Signale und sei aufgrund der großen Anzahl qualifizierter Personen mit familiärer Einwanderungsgeschichte auch überflüssig.

Alexander Klose betonte bei der Frage nach Antidiskriminierungsstrategien die Notwendigkeit, in der Betrachtung rassistischer und diskriminierender Vorfälle, auf bestehende



Machtasymmetrie hinzuweisen. Diese seien gerade im Bildungswesen und in der Polizei besonders stark wahrnehmbar. Aus Sorge vor viktimisierenden Maßnahmen werden Vorfälle mitunter nicht gemeldet. Auch müssen im Falle von Schüler_innen Sensibilisierungsmaßnahmen für die Belange von Erziehungsberechtigten mit familiärer Einwanderungsgeschichte für Lehrende eingeführt werden. Im Bereich der Fortbildungen warb er für eine stärkere Betonung motivierender Ergebnisse von Sensibilisierungsmaßnahmen. So kann durch professionellere Kommunikation bzw. Informationserwerb die Arbeit mit Kund_innen entlastet werden. Weiterhin müsse der Vorbildcharakter der Tätigkeit des Öffentlichen Dienstes herausgestellt werden. Auch können als Anreiz – auch zur Personalrekrutierung – interkulturelle Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse bei Einstellungen oder Beförderungen stärker als bisher in den Fokus gerückt werden. Bei Einstellungen sollte auch kritisch hinterfragt werden, ob sehr gute Deutschkenntnisse für die jeweils ausgeschriebene Tätigkeit tatsächlich notwendig seien. Auch seien Instrumente der Qualitätsmessung und –bewertung kritisch zu hinterfragen. Diese seien nach Untersuchungen nicht frei von Vorurteilen und diskriminierenden Wirkungsmechanismen. Als Herausforderung stellte Klose die notwendige Qualitätssicherung und stärkere wissenschaftliche Begleitung von Strategien und Maßnahmen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit heraus. Als zentrale Frage stelle sich auch jene nach der Datenerhebung für Partizipationsmessung: Einerseits sei in verschiedenen Untersuchungen die Definition von Migrationshintergrund uneinheitlich. Auf der anderen Seite ist die Befragung nach dem Migrationshintergrund (ethnic monitoring) schwierig umsetzbar. Mit entsprechender Begründung sollte die Abfrage nach dem Migrationsstatus jedoch – ähnlich wie nach Geschlecht oder Alter – nicht nur auf freiwilliger Basis durchsetzbar sein. Dies bestätige die Praxis in anderen europäischen Ländern.

Workshop: Kommunale Ebene

Expert_innen:

- Dr. Sven-Olaf Obst, Unterabteilungsleiter Grundsatzangelegenheiten im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSJ)
- Regina Reinke, Beauftragte für Integration und Migration, Bezirksamt Friedrichshain – Kreuzberg
- Kathrin Haese, Stadtteilkoordinatorin, LAP Lichtenberg

Moderation: Martin Gerlach, Bundesgeschäftsführer der TGD

Protokollantin: Elif Yeşilgöz



Im dritten Workshop wurde über die Handlungsoptionen gegen Rassismus auf der kommunalen Ebene diskutiert. Diskutiert wurden die Umsetzung Lokaler Aktionspläne (LAP) und ihr weiteres Bestehen ohne Bundesmittel. Im Rahmen der Bundesprogramme des BMFSFJ ist die Entwicklung und Umsetzung integrierter kommunaler Handlungskonzepte gegen Rechtsextremismus seit Jahren ein wichtiger Schwerpunkt. Die Idee liegt in der gemeinsamen



Workshop: Kommunale Ebene

Planung und Umsetzung räumlich eng begrenzter Vorhaben durch zivilgesellschaftliche Akteur_innen und Vertreter_innen kommunaler Verwaltungen gleichermaßen. Die Erfahrungen mit diesem Förderinstrument sind für das Handlungsfeld der kommunalen

Ebene interessant, zumal der Bund hier Mittel zur Verfügung stellt, die entsprechend lokaler Planungen verausgabt werden. Im Vordergrund der Diskussion stand die Frage, inwiefern die Nachhaltigkeit einer solchen Förderung durch den Bund gewährleistet werden könnte.

Expert_innen waren sich einig, dass in den LAP's wertvolle und effektive Arbeit geleistet werde. Auch die Zusammensetzung der Begleitausschüsse durch zivilgesellschaftliche Akteur_innen und Mitarbeiter_innen der Kommunen sei gelungen. Die Teilnehmenden stellen fest, dass nur durch gemeinsame Arbeit und Zielsetzung konkrete Handlungen gegen Rechtsextremismus entwickelt und umgesetzt werden können. Die Vernetzung von Ämternetzwerk und Zivilgesellschaft sei enorm wichtig. Vor der Entstehung der LAP's konnte auf Rechtsextremismus lediglich reagiert werden, doch durch den Zusammenschluss von Vereinen, bürgerschaftlichem Engagement und kommunalen Aktionen sei eine effektivere Arbeit möglich geworden. Durch die LAP's und die Vernetzung verschiedener Institutionen können in der Verwaltung kürzere Wege eingeschlagen werden, da direkte Ansprechpartner_innen in unterschiedlichen Bereichen vorhanden sind. Die Koordinierungsstellen der LAP's stellen eine Schnittstelle dar, die den Austausch der verschiedenen Ebenen gewährleistet.



Entwicklung und Umsetzung von Lokalen Aktionsplänen

Im Rahmen der Bundesprogramme des BMFSFJ ist die Entwicklung und Umsetzung von integrierten kommunalen Handlungskonzepten gegen Rechtsextremismus seit Jahren ein wichtiger Schwerpunkt. Die Idee liegt in der gemeinsamen Planung und Umsetzung räumlich eng begrenzter Vorhaben durch zivilgesellschaftliche Akteur_innen und Vertreter_innen der kommunalen Verwaltungen gleichermaßen. Die Erfahrungen mit diesem Förderinstrument sind für das Handlungsfeld der kommunalen Ebene interessant, zumal der Bund hier Mittel zur Verfügung stellt, die kommunal entsprechend lokaler Planungen verausgabt werden. Dabei steht die Frage nach der Nachhaltigkeit einer solchen Förderung durch den Bund im Vordergrund der Diskussion.

Einführung von Selbstverpflichtungen in der Personalentwicklung

Neben Bund und Ländern ist auch die Kommune eine wichtige Arbeitgeberin. Die Frage, inwieweit Selbstverpflichtungen für mehr Vielfalt in der Personalentwicklung für die kommunale Ebene ein probates Mittel für Sensibilisierung und Öffnung sein können, soll diskutiert werden.

Einrichtung von kommunalen Beschwerdestellen

Die Einrichtung von Beschwerdestellen ist für unterschiedliche Bereiche als Handlungsoption genannt worden. Auf der kommunalen Ebene ist die Frage zu beantworten, ob eine Beschwerdestelle als sinnvoll erachtet wird und wo eine solche Stelle angebunden sein müsste, um eine prüfende Wirkung auf kommunales Verwaltungshandeln entfalten zu können.

Entwicklung Lokaler Aktionspläne

Kathrin Haese und Regina Reinke bestätigten, dass die interkulturelle Öffnung in der Verwaltung nur langsam vorankommt. Die Folge sei eine große Unzufriedenheit innerhalb der Verwaltungsbehörden. Die Kommunen, vor allem Mitarbeiter_innen der Verwaltung, seien personell unterbesetzt, könnten Evaluierungsziele nicht umsetzen und seien folglich frustriert. Diese Engpässe im Personal bestünden seit Jahren, so Haese und Reinke. Teilnehmer_innen bestätigten die prekäre Personalsituation. Diese führe dazu, dass Projekte nicht ausreichend begleitet und beraten werden könnten - ein bundesweites Phänomen, das die Kommunen alleine nicht bewältigen können. Die Unterzeichnung der Demokratieerklärung, die vom BMFSFJ



beschlossen wurde, sei eine weitere Hürde, die es zu überwinden gelte, so eine Teilnehmende, die in der Projektarbeit tätig ist.

Zwar habe bürgerschaftliches Engagement einen großen Wert, so der allgemeine Konsens, doch wie sollen LAP's ohne Bundesförderung finanziert werden? Die Beteiligung und Umsetzung von Aktionen sieht der Bund auf der Seite der Bürger_innen, die durch ehrenamtliches Engagement zum Fortbestehen des LAP's beitragen sollen. Doch ehrenamtlich Engagierte sind in ihrer Zeit begrenzt und könnten keine Kontinuität gewährleisten. Eine mögliche Lösung liegt evtl. in der Öffnung für Unternehmen, die eine Ko-Finanzierung einbringen könnten. Diversity-Schulungen in der Verwaltung sind wichtig und notwendig. Doch auch da fehlen personelle Ressourcen für die Planung solcher Schulungen, so Frau Haese. Mitarbeiter_innen sind bereits mit ihrer täglichen Arbeit überlastet, den Kommunen fehlt das Geld. Auch in den Begleitausschüssen (Alltagsrassismus, Diskriminierung in der Sprache) ist es notwendig, ein Bewusstsein für Sprache und ihre Wirkung herzustellen.

Im Workshop sind keine Expert_innen vertreten, die Stellung dazu nehmen könnten, ob eine Beschwerdestelle auf kommunaler Ebene als sinnvoll erachtet wird und wo eine solche Stelle angebunden sein müsste, um eine prüfende Wirkung auf kommunales Verwaltungshandeln entfalten zu können. Trotzdem bildet dies eine Handlungsoption, die in absehbarer Zukunft angegangen werden sollte.

Workshop: Zivilgesellschaft

Expert_innen:

- Katharina Vogt, Abteilungsleiterin Migration und interkulturelle Öffnung, AWO
- Norbert Struck, Jugendhilfereferent, Paritätischer Wohlfahrtsverband
- Bettina Domer, Europapolitik Referat Migration, DGB
- Dr. Martin Beckmann, Politik und Planung, Ver.di

Moderation: Stephanie von Hayek

Protokollant: Bastian Rast



Teilnehmer_innen Workshop Zivilgesellschaft

Diskutiert werden sollte die Frage, wie eine unabhängige Beobachtungsstelle auch von Seiten der Zivilgesellschaft einen möglichst von vielen Organisationen mitgetragenen Auftrag erhalten kann. Ggf. käme auch die Ko-Finanzierung einer solchen Stelle durch Wirtschaft und Gewerkschaften oder Wohlfahrtsverbände in Frage.

Expert_innen waren sich in ihrer Forderung einig, die bestehenden bundesweiten sowie kommunalen Strukturen weiter auszubauen, besser miteinander zu vernetzen und mit einer dauerhaften, projektunabhängigen Finanzierung auszustatten. Hierzu bedarf es auch einer besseren Kommunikation der unterschiedlichen hierarchischen Ebenen miteinander. Grundsätzlich jedoch fordern die anwesenden Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbände keine Einführung einer neuen bundesweiten Beobachtungsstelle.

Einführung einer unabhängigen Beobachtungsstelle

Angestrebt wird eine durch den Bund dauerhaft (institutionell) finanzierte, aber durch die Zivilgesellschaft betriebene Institution mit folgenden Aufgaben:

- Überprüfung bestehender Gesetze sowie Folgenabschätzungen von Gesetzesvorhaben im Hinblick auf diskriminierende Wirkung und Ungleichbehandlungen
- Prüfung hinsichtlich diskriminierenden Sprachgebrauchs
- Forschung bezogen auf die Wirkung von rassistischen Wissensbeständen in verschiedenen sozialen Bereichen
- Überprüfung von Vergabepraktiken bei öffentlichen Ausschreibungen (im Hinblick auf Chancengleichheit)
- Erstellung eines jährlichen Antirassismusreports, der im Bundestag gelesen wird
- Funktion als bundesweite Ombudstelle für die Opfer von Rassismus

Auftrag: Sanem Kleff (Schule ohne Rassismus) verwies als Teilnehmende darauf, dass bei der Einrichtung einer bundesweiten Stelle, es nicht darum gehen dürfe, eine Opferberatungsstelle zu schaffen, die als „community“ spezifischer Einrichtungen agiert. Vielmehr müsste die Stelle in einem gesamtgesellschaftlichen Auftrag handeln und über hohe „community“ spezifische Kompetenz verfügen. Eine zentrale Stelle könnte die Bündelung des vorhandenen Know-Hows



der kommunalen Arbeit der Initiativen und Projekte ermöglichen und diese wissenschaftlich evaluieren. Als Vorbild hierzu könnte die Grundrechteagentur³ in Wien dienen.

Ombudstellenfunktion: Ombudstellen, die erste Anlaufstellen für Opfer sind, seien nach Meinung der Expert_innen, auf kommunaler Ebene besser angesiedelt als auf Bundesebene.

Zusammensetzung: Die Zusammensetzung, darin waren sich Teilnehmende einig, sei von entscheidender Bedeutung. Eine diversitygerechte Zusammensetzung wäre ein Zeichen der Anerkennung gegenüber Minderheiten in Deutschland. Die Gründung einer unabhängigen Stelle sei gleichzeitig ein Signal in der öffentlichen Wahrnehmung, nicht nur in Deutschland, sondern auch im Ausland. Dies zeige, Deutschland nehme das Thema Rassismus ernst und stelle sich den Herausforderungen.

Finanzierung: Eine solche Einrichtung sollte durch die öffentliche Hand finanziert werden. Die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit müsste durch die Zivilgesellschaft erfolgen. Auch die Frage der Partizipation und Repräsentation der Akteure_innen müsste in einer solchen Organisation gewährleistet werden.

Rechtliche Ausgestaltung: Ein wichtiger Punkt in der Diskussion war die Frage der rechtlichen Ausgestaltung einer derartigen Stelle. Da die rechtliche Form, wie beispielsweise Vereine, Bundesämter, Gewerkschaften oder Stiftungen, die Kompetenzen der Einrichtung fundamentieren würde. In der Tendenz sprechen sich die Teilnehmenden gegen eine staatliche Rechtsform aus. Gleichzeitig wurde aber wiederholt gefordert, dass die Kompetenz zur Sanktionierung z.B. im Hinblick auf Vergabepraktiken öffentlicher Gelder, gegeben sein müsste. Schließlich wurde die Idee eines „Rates für Gleichstellung“ (Witzleben) nach dem Vorbild des nationalen Ethikrates eingebracht. Dr. Frank Witzleben (TU Berlin) führte aus, dass der Rat Impulse in die Diskussion um Gleichstellung und Gleichbehandlung einbringen könnte; unterschiedliche Sichtweisen in die Gesellschaft tragen, der öffentlichen Meinung und Wahrnehmung Diskursivität verleihen könnte. Es gehe darum, Meinungstrends vorzustellen und gesellschaftliche Positionen in Bewegung zu bringen.

In der anschließenden Diskussion mit den weiteren Workshopteilnehmenden wurde insgesamt mehr gesellschaftlicher Druck gefordert, welcher eine breitangelegte Debatte über Rassismus und Diskriminierungen in Deutschland befördert. Es wurde darauf verwiesen, dass wichtiger als die Schaffung einer neuen Stelle, die Frage zu beantworten sei, wie die bestehende Arbeit und Strukturen besser unterstützt und methodisch umgesetzt werden könnten. Wie kann der Wirkungsgrad der Antirassismuarbeit erhöht werden? In diesem Zusammenhang wurde von Seiten der Teilnehmenden gefordert, dass die Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbände, aber

³ Die Grundrechteagentur ist eine Expert_innenkommission, die den Schutz der Menschenrechte in Europa überwachen soll. Sie erstellt wissenschaftliche Studien, welche EU-Institutionen, die Mitgliedsstaaten, Beitrittskandidaten und potentielle EU-Beitrittskandidaten sowie die Öffentlichkeit über mögliche Missstände informieren und Lösungswege aufzeigen soll. Grundlage der Arbeit ist die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Ihre Vorläuferstelle war die europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC). (www.fra.europa.eu, 03.09.2013).



auch andere große Verbände und Vereine ihre innerbetrieblichen Reflexionsprozesse bzgl. möglicher rassistischer Wissensbestände stärker in den Fokus der Arbeit rücken sollten.

Einführung von Selbstverpflichtungen in der Personalentwicklung

Die mögliche Einführung von Selbstverpflichtungen in der Personalentwicklung von Stiftungen, Wohlfahrtsverbänden, Vereinen, außerschulischen Bildungsträgern (aber auch in der Wirtschaft) umfasst die zweite Handlungsoption. Ferner soll die Frage nach Fortbildungen für Mitarbeitende (Sensibilisierung für rassistische Wissensbestände, Vielfaltsmanagement) gestellt werden sowie die Einführung von Beschwerdestellen und Diversity-Beauftragten bei größeren Institutionen.

Die Expert_innen hoben die aktuelle sowie vergangene Arbeit ihrer Organisationen im Bereich der Rechtsextremismusprävention, der politischen Bildungsarbeit oder auch der Flüchtlingshilfe hervor. Eine aktuelle Herausforderung liegt im Bereich der Rechtsberatung für Mitgliedsorganisationen bzw. angehörige Betriebe. Sie werden dabei beraten, wie sie sich gegen mögliche Infiltrierung rassistisch gesinnter Personen wehren können. Als Beispiel sei an dieser Stelle auf den Magdeburger Appell⁴ der AWO von 2007 verwiesen.

Dr. Beckmann führte einen Beschluss des Bundesvorstandes der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di von 2011 an, der einen Auftrag zur interkulturellen Öffnung im Personalwesen verlangt. Hierfür müsste zunächst geklärt werden, wie die eigene Belegschaftsstruktur aussieht. Dieser Bedarf scheint in vielen Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden vorzuliegen. Konkrete Angaben konnten von den Expert_innen hierzu nicht gegeben werden. Bei Neueinstellung wird von allen vertretenden Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden die Absicht nach mehr Diversität unterstützt. Es wurde aber auch auf massive Stellenreduzierungen bei den Gewerkschaften hingewiesen. Dadurch erhalten ehrenamtlich Tätige eine stärkere Gewichtung. Bei diesen Personen, so die Aussage der Expert_innen, bestehe weiterhin ein hoher Sensibilisierungsbedarf im Umgang mit Differenz und Vielfalt. Qualifizierungsmaßnahmen richten sich vorrangig an junge Erwachsene. Der Ausbau der politischen Bildung für junge Gewerkschaftsmitglieder wird vorangetrieben.

Unter Verweis auf Großbritannien wurde von Vera Egenberger vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. der Vorschlag zur Erarbeitung von Diversityplänen für Organisationen eingebracht. Diese sollten genaue Kennzahlen sowie festgesetzte Zeitintervalle beinhalten und mit einer Berichtspflicht versehen werden. Diversity müsse als Querschnittsaufgabe in der

⁴ Mit dem Magdeburger Appell, den die Arbeiterwohlfahrt AWO am 12.04.07 auf ihrer Bundeskonferenz verabschiedete, weist sie auf diese demokratiefeindliche Bedrohung hin und fordert Mitglieder und Mitarbeiter auf, sich aktiv für Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit einzusetzen.



Personalentwicklung verstanden werden und müsste auch die Involvierung kommunaler bis hin zu staatlichen Stellen der Bundesebene beinhalten. Egenberger sprach sich auch für den Ausbau der anonymisierten Bewerbungsverfahren aus. Hierbei nannte sie das Projektbeispiel „Vielfalt in der Verwaltung“ (Laufzeit 2013-2016). Die Einführung konkreter festgelegter Zielgrößen in der Personalentwicklung wurde von den Teilnehmenden unterstützt, von den anwesenden Vertreter_innen der Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbände eher zurückhaltend aufgenommen.



Politiker_innen lassen sich die Ergebnisse der Workshops erklären; v.l.n.r: Clara Herrmann, Petra Pau, Stephan Mayer

Podiumsdiskussion: Rassismus in Deutschland, (k)ein Thema für die Bundespolitik?

An der Diskussion über das Thema Rassismus in Deutschland vor dem Hintergrund des Erscheinens des NSU Berichtes nahmen folgende Vertreter_innen der Politik teil:

- Petra Pau, Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages, Die Linke, auch Mitglied des NSU Ausschusses
- Stephan Mayer, MdB, CDU/CSU-Fraktion, Innen- und rechtspolitischer Sprecher der CSU-Landesgruppe im Bundestag
- Yasemin Karakaşoğlu, Konkretorin der Universität Bremen, Mitglied des Kompetenzteams von Peer Steinbrück für Wissenschaft und Bildung für die SPD
- Helmut Metzner, Pressesprecher des FDP-Landesverbandes Berlin und Bundestagskandidat in Friedrichshain/Kreuzberg
- Clara Herrmann, MdB, Sprecherin für Strategien gegen Rechtsextremismus, Bündnis 90/Die Grünen



Sanem Kleff, die durch die Diskussion führte, würdigte die Arbeit des NSU Untersuchungsausschusses: "Diese Menschen haben Vertrauen wiedergewonnen."

Mayer (CDU/CSU) verstand die Arbeit des Ausschusses als Signal gegen Politikverdrossenheit, auch wegen der parteiübergreifenden Zusammenarbeit. Die Diskutant_innen widmeten sich zunächst der Frage, welche im NSU-Bericht aufgeführten Empfehlungen aus den vier Bereichen Polizei, Justiz, Verfassungsorgane, V-Leute neu und anderes organisiert werden sollten. Einigkeit herrschte darüber, die 47 Empfehlungen im Bereich der Sicherheitsarchitektur zügig umzusetzen. Im Zentrum der Diskussion standen zwei Themenfelder:

1. Wie ist die Sicherheitsarchitektur zu reformieren?
2. Wie soll mit diskriminierenden Handlungsweisen von Justiz und Polizei umgegangen werden?



v.l.n.r: Helmut Metzner, Stephan Mayer, Yasemin Karakaşoğlu, Sanem Kleff, Petra Pau, Clara Herrmann

Sicherheitsarchitektur: Verfassungsschutz und V- Leute

Petra Pau, Mitglied des NSU-Untersuchungsausschusses, hielt den Aufbau einer Präventionsarchitektur im Bereich der Sicherheitsarchitektur für den wichtigsten der 47 Vorschläge. Geheimdienste und Inlandsgeheimdienst stünden im Zentrum des Versagens.

Strukturen und Routinen in Polizei und Justiz müssten verändert werden, Landesparlamente könnten jetzt schon Konsequenzen ziehen. Bündnis 90/Die Grünen vertreten die Ansicht, den jetzigen Verfassungsschutz abzuschaffen und neu zu gründen. Von zivilgesellschaftlichen Akteuren_innen wie der Amadeo Antonio Stiftung oder der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus fühlte Herrmann sich zum Thema Rassismus sehr viel besser beraten als vom Verfassungsschutz. Dieser sollte sich auf Spionage konzentrieren, nicht aber auf V-Leute, da diese viel mehr Probleme als Lösungen (Thilo Brandt) mit sich brächten. Bündnis90/Die Grünen plädieren für einen abgeschwächten Inlandsgeheimdienst und für eine Abschaffung des militärischen Abschirmdienstes. Nicht mehr, sondern weniger sei notwendig. Helmut Metzner (FDP) sprach sich für bessere Regeln aus. Gerade die Vielfalt an Regeln habe dazu geführt, dass Bürger_innen nicht geschützt wurden. Eine Reform des militärischen Abschirmdienstes sei



erforderlich. Mayer (CSU) setzte sich für eine Stärkung der Koordinierungsstelle des Bundesamtes für Verfassungsschutz aus. Abwehrzentrum gegen Rechtsterrorismus und Rechtsextremismus, Landesämter für Verfassungsschutz seien überfordert gewesen. Eine Abschaffung des Verfassungsschutzes hielt Mayer für nicht erforderlich, plädierte jedoch für einen „besseren“ Verfassungsschutz, einen Verfassungsschutzbericht, und eine bessere parlamentarische Kontrolle sowie für die Einführung eines Beauftragten ähnlich des Wehrbeauftragten. Trotz des „schmutzigen Geschäfts“ seien V-Leute auch in Zukunft „unumgänglich“, um Zugang zu bestimmten Milieus zu erhalten. Hierfür müssten bessere Leitlinien erarbeitet werden. Karakaşoğlu meinte, der Verfassungsschutz brauche fundamentale Reformen plus eine Clearingstelle. Persönlich – dies sei nicht die offizielle Meinung der SPD – vertrat sie die Ansicht, dass es keine V-Leute brauche, sondern verdeckte Ermittler_innen. Sie ergänzte, dass in den Bereichen: Polizei, Justiz und Zivilgesellschaft die Bildung und Qualifikation der Verantwortlichen voran getrieben werden müsse. Mit den Themen Menschenrechte und Rassismus müsse es einen verantwortungsbewussten Umgang geben, der Selbstreflexion miteinschleife. Die Ausbildung von Pädagog_innen Verwaltungspersonal, Sozialpädagog_innen gehörten verpflichtend in jedes Curriculum. Sie stellte hier einen großen Bedarf fest. In der Wissenschaft gehe es darum, die Ursachen von Diskriminierung zu erforschen und empirische Belege zu liefern, auf denen aufgebaut werden könnte.

Diskriminierende Handlungsweisen von Justiz und Polizei

Kleff stellte die Frage, welche operativen Schritte notwendig seien, um in Zukunft diskriminierende Handlungsweisen von Justiz und Polizei zu vermeiden. Herrmann sprach sich für ein Verbot des sogenannten *racial profiling* aus. Menschen dürften nicht aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Aussehens in die Fahndung kommen. Zudem müsse, wie Pau betonte, von Anfang an in alle Richtungen ermittelt werden, das heißt rassistische Tatmotive müssten immer mit in die Ermittlungen einbezogen werden. Dies, so Pau, müsse verpflichtend dokumentiert werden, um strukturellen Rassismus nicht fortzuschreiben. Jede nicht aufgeklärte Straftat müsse mit einer „neuen Brille“ betrachtet werden. Täglich passierten 2-3 rassistisch motivierte Gewalttaten, mit diesen sich die Gesellschaft auseinandersetzen müsse. Die Teilnehmer_innen aus dem Publikum bewegte die Frage, wie in Zukunft Bürger_innen vor Diskriminierung durch staatliche Behörden geschützt werden könnten.

Herrmann sagte die britische MacPherson Kommission habe gute Hinweise gegeben, wie diskriminierende Handlungsweisen von Justiz und Polizei bekämpft werden können. Diese Kommission könne Vorbild für Deutschland sein. Einzuführen seien anonymisierte Bewerbungsverfahren, denn ein ausländisch klingender Name oder Ort habe negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsuche. Pau verwies auf die konkreten Vorschläge zur



Möglichkeit der Teilhabe, wie sie von Barbara John, Ombudfrau für die Angehörigen der Opfer der NSU- Mordserie, vorgestellt wurden. Mayer meinte hingegen, dass es sich um ein Verfehlen nicht der Strukturen, sondern von Einzelpersonen handelte. Wir hätten keinen flächendeckenden, strukturellen Rassismus, Deutschland sei ein ausländerfreundliches Land. Kleff hielt dagegen, dass wir diesen Punkt noch nicht erreicht hätten und stellte „ein beschämendes Versagen auf allen Ebenen“ fest.

Metzner hielt die Bürger_innen selbst für die besten Verfassungsschützer. Wertevermittlung solle bereits in der Kita und in den Schulen beginnen. Eine Anlaufstelle wie die im Workshop Bund und Zivilgesellschaft diskutierte unabhängige Beobachtungsstelle werde nicht ausreichen. Abschließend stellte Kleff die Frage, was geschehen müsste, um zu einer offenen und vielfältigen Gesellschaft zu gelangen. Metzner sagte, wir müssten mehr miteinander statt übereinander reden, es gelte „Diversity zu ertragen.“ Mayer stellte Verbesserungsbedarf fest, war aber zuversichtlich, dass Deutschland die Probleme meistern könne. Herrmann sagte, es fange in unseren Köpfen an und bewertete die Debatte in Hellersdorf positiv. Hier stünden alle Parteien gegen Rechtsextremismus. Hürden im Bildungswesen seien als erstes abzubauen, sagte sie.

Abschlussrede des Bundesvorsitzenden der Türkischen Gemeinde in Deutschland

Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland hielt zum Abschluss fest, dass über die Leugnungsaggression gegenüber dem Wort Rassismus nachgedacht werden sollte. Statt vom kulturellen Rassismus sei von Neorassismus zu sprechen. Das Wort Rassismus



sei zu sehr mit der Vergangenheit verknüpft. Es gehe nicht darum, dass alle Polizisten rassistisch seien, sondern um rassistische Wissensbestände in Institutionen. Nützlich sei die Definition von Richard Stone, Mitglied der britischen MacPerson Kommission zum

institutionellen Rassismus, der diesen als ein „kollektives Versagen einer Organisation angemessene und professionelle Dienstleistungen für Personen wegen ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft anzubieten“ definiert. Kolat sprach sich für eine unabhängige Beobachtungsstelle aus sowie für eine parteiübergreifende Antirassismuserklärung.



Die Türkische Gemeinde in Deutschland hat mit diesem letzten von drei Gipfeln gegen Rassismus konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt sowie Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung dieser beleuchtet. So wurden die Überschneidungen zwischen den Funktionen, die eine unabhängige Beobachtungsstelle haben könnte mit Funktionen bestehender Institutionen wie beispielsweise der Ombudsbeauftragten ebenso deutlich, wie die Notwendigkeit der Umgestaltung Lokaler Aktionspläne auf kommunaler Ebene. Diese Vorschläge bedürfen nun einer vertieften Diskussion und konkreter Maßnahmenpläne.