

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit I - Handlungsübergreifende Maßnahmen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan beinhaltet folgende handlungsübergreifende Maßnahmen:

1. Gründung eines „Netzwerks für Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe“ mit den für einzelne Diskriminierungsmerkmale fachlich zuständigen staatlichen Stellen
2. Durchführung von jährlichen Vernetzungs- und Austauschtreffen für die in Bayern im Bereich Antidiskriminierung aktiven Akteur*innen
3. Errichtung einer „Task Force diskriminierungsfreies Bayern“ als Kabinettsausschuss zur Koordination und zum Innovationsaustausch im Bereich Antidiskriminierung
4. Erstellung eines Landesprogramms zur Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Demokratie leben!“
5. Erstellung eines aktualisierten Ratgebers mit einer „Landkarte“ zu Beratungsangeboten im Bereich Diskriminierung für Bayern
6. Informationskampagne zur Bayerischen Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)
7. Übergreifende, statistische Erfassung aller Beratungsanfragen zu Diskriminierungsfällen in Bayern
8. Beauftragung der Durchführung einer Bayerischen „Mitte Studie“ zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bayern

Begründung:

Zu 1) Es gibt einige staatliche Stellen in Bayern, die für die Durchsetzung von Gleichstellung verantwortlich sind (z.B. Leitstelle für die Gleichstellung von Männern und Frauen, der Bayerische

Behindertenbeauftragte oder die Integrationsbeauftragte). Die Etablierung eines Netzwerks soll die Möglichkeit für Austausch und Synergieeffekte zwischen diesen Stellen schaffen.

Zu 2) In Bayern gibt es zahlreiche zivilgesellschaftliche Initiativen und Betroffenenvertretungen, die sich gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung einsetzen. Ziel des Vorschlags ist es den gegenseitigen Fachaustausch zu institutionalisieren, um den Dialog zwischen Staat und Zivilgesellschaft zu fördern und politische Maßnahmen bedarfsgerecht gestalten zu können. Gleichzeitig soll den unterschiedlichen Organisationen eine zugängliche Austausch- und Kooperationsplattform geboten werden.

Zu 3) Der Einsatz gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) und die Förderung demokratischer Überzeugungen ist eine Querschnittsaufgabe. Daher muss die politische Arbeit in diesem Zusammenhang ressortübergreifend stattfinden. Die Ministerien sind die obersten Landesbehörden, sie bilden damit den Ausgangspunkt für strukturelle Veränderungen in allen anderen weisungsabhängigen öffentlichen Stellen. Die Mitglieder der Staatsregierung sollen in einem Kabinettsausschuss zum Thema „Task-Force diskriminierungsfreies Bayern“ beraten und für jedes Ressort einen Handlungsplan erstellen, der Antidiskriminierungsmaßnahmen - und Projekte enthält.

Zu 4) Gemeinnütziges Engagement braucht finanzielle und ideelle Unterstützung. Diese wird derzeit größtenteils durch das Bundesprogramm "Demokratie leben!" bereitgestellt. Art und Umfang der Förderungen hängen damit maßgeblich von Etatentscheidungen ab, die auf Bundesebene getroffen werden. Deshalb schlagen wir vor das Bundesprogramm durch einen „Ableger“ auf Landesebene zu ergänzen. So können bestehende Lücken geschlossen und die Demokratieförderung in Bayern längerfristig abgesichert werden.

Zu 5) Bayern verfügt über ein breites Angebot an zivilgesellschaftlichen Initiativen, die sich für die Interessen unterschiedlicher benachteiligter Gruppen stark machen und in Fällen von Diskriminierung Hilfe leisten. Der Zugang zu diesen Angeboten ist jedoch durch einen Mangel an Information eingeschränkt. Derzeit fehlt es an einer Plattform, die gebündelt aufzeigt, wo in Bayern entsprechende Stellen zu finden sind. Deshalb schlagen wir einen mehrsprachigen, digitalen und gedruckten Ratgeber vor, in dem alle in Bayern aktiven, staatlichen wie auch privaten Akteur*innen aus dem Bereich Antidiskriminierung erfasst sind.

Zu 6) Bei der Bayerischen Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) würde es sich um eine neu eingerichtete Stelle handeln, deren Existenz und Tätigkeitsschwerpunkte erst bekannt gemacht werden müssen. Ihre Reichweite ist eine Voraussetzung für die Effektivität der Bayerischen LADS. Wir möchten sichergehen, dass die neu geschaffenen Angebote überall dort ankommen, wo sie gebraucht werden. Deshalb fordern wir gleichzeitig mit der Einrichtung der Stelle den Start einer breiten Informationskampagne zu deren Arbeit.

Zu 7) Beratungsstellen erhalten im Rahmen ihrer Arbeit sehr konkrete Einblicke in Diskriminierungssituationen wie sie von Bürger*innen erlebt werden. Sie erfahren, wo Diskriminierung stattfindet, von wem sie ausgeht und auf welche Merkmale sie sich bezieht. Dieses Wissen ist für die weitere Ausgestaltung der Antidiskriminierungsarbeit essenziell, da es deutlich macht, wo Schutzlücken liegen und wie stark Diskriminierung auftritt. Umso wichtiger ist es die Beratungsdaten statistisch zu erfassen.

Zu 8) Die Mitte Studien werden im zwei Jahres Rhythmus von der Universität Leipzig und der Friedrich Ebert Stiftung durchgeführt bzw. herausgegebenen. Beide Studien untersuchen anhand von Befragungen die Verbreitung menschenfeindlicher und autoritärer Einstellungen in der deutschen Gesellschaft. Sie sind damit eine Art Frühwarnsystem für das gesellschaftliche Zusammenleben und die Demokratie in Deutschland. Bündnis 90/ die Grünen ließen im Jahr 2014 die Ergebnisse der Leipziger Mitte Studie speziell für Bayern auswerten, um sich ein genaues Bild zur Situation im Freistaat machen zu können. Wir fordern nun die regelmäßige (drei Jahres Turnus) Durchführung einer Bayerischen Mitte Studie.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit II - Bereichsspezifische Maßnahmen: Bildung

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Bildung enthalten:

1. Ergänzung der Aus- und Fortbildung von Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und Diskriminierung im frühkindlichen Bereich
2. Förderung von Kita-Projekten nach dem Vorbild von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“
3. Erstellung einer Dolmetscher*innen Liste für den Kitabereich
4. Förderung von Vielfalt und diskriminierungssensibler Bildung durch entsprechende Spielmaterialien und Bücher im Schul- und Kitabereich
5. Ergänzung der Aus- und Fortbildung von Lehrer*innen um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) – Erscheinungsformen und Prävention
6. Erstellung einer Task Force "Diskriminierungsfreie Schule", bestehend aus Vertreter*innen StMUK, die Vertreter*innen des Bayerischen Schulräteverbandes, Lehrkräfte aller Schularten (Fachlehrkräfte und Förderlehrer*innen eingeschlossen) und Seminarleiter*innen
7. Überprüfung und ggf. Austausch diskriminierenden Lehrmaterials
8. Aufbau eines Förderprogramms und dadurch die Ermöglichung von Zertifizierung der Herkunftssprachkenntnisse an den Volkshochschulen
9. Durchführung einer Studie unter Studierenden und Lehrenden zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität
10. Entwicklung einer Kampagne für mehr Diversität im Lehramt

11. Finanzielle Förderung von Genderprofessuren, Rassismus- und Kolonialismusforschung an bayerischen Universitäten und Fachhochschulen
12. Reform des aktuell gültigen Bayerischen Hochschulgesetz in Bezug auf Antidiskriminierung

Begründung:

Zu 1) Beschäftigte können durch einen diskriminierungssensiblen Umgang in den Einrichtungen sowie Antidiskriminierungsprojekte und Spiele einen großen Beitrag zur Prävention und Beseitigung von Diskriminierung in Kitas leisten. Wir möchten das Kita Personal bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe maximal unterstützen und fordern daher eine verstärkte Professionalisierung im Hinblick auf die Themenbereiche Diskriminierung und gruppenbezogene Vorurteile.

Zu 2) Das 1995 gegründete Schulnetzwerk "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage gehört heute zu den bundesweit erfolgreichsten Antidiskriminierungsprojekten für den schulischen Bereich. Die Verleihung des Titels wie auch die Aufnahme in das Netzwerk motivierten tausende Schüler*innen deutschlandweit gemeinsam gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Vorurteile an einem Strang zu ziehen. Wir möchten dieses Erfolgskonzept auf den Bereich der Kitas ausweiten. Mit einem entsprechenden pädagogischen Plan können auch Kindern im Vorschulalter Werte wie Gleichberechtigung, Gemeinschaft und die Wertschätzung von Vielfalt spielerisch vermittelt werden.

Zu 3) Etwa 28 % aller Kita-Kinder haben einen „Migrationshintergrund“. Gerade in Familien, die erst seit kurzem in Deutschland leben, kämpfen Eltern nicht selten mit sprachlichen Barrieren. Das kann nicht nur den Zugang zur Kita generell erschweren - Familien mit Zuwanderungsbiografie nehmen statistisch seltener einen Krippenplatz in Anspruch - , sondern stellt auch die Zusammenarbeit zwischen Eltern und den Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Zwar gibt es unterschiedliche Projekte und Initiativen im Bereich Dolmetschen und Sprachmitteln, die auch staatlich gefördert werden. Zugang und Möglichkeiten der Kostenübernahme variieren jedoch regional stark. Wir möchten ein einheitliches System schaffen, dass Kita Fachkräfte bayernweit entlastet und strukturelle Hürden für Familien mit Zuwanderungshintergrund abbaut.

Zu 4) Die Verwendung diskriminierenden Spiel- und Lernmaterials kann Vorurteile und Stereotype bereits im frühkindlichen Bereich schaffen und verfestigen. Umso wichtiger ist eine bewusste Auswahl der in Kitas verwendeten Bücher und Spielmaterialien. Die Thematisierung von unterschiedlichen Lebensformen sowie religiöser, sprachlicher und kultureller Vielfalt in Abbildungen, Geschichten und Spielen schafft die Grundlage für ein inklusives Miteinander und beugt Gruppendenken vor. Wir möchten Kitas verstärkt mit Spielen und Büchern ausstatten, die die Themen Diskriminierung und Vielfalt behandeln.

Zu 5) Lehrer*innen spielen bei der Prävention und Intervention von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit eine zentrale Rolle. Hierfür muss es eine kontinuierliche fachliche Unterstützung geben, die die gesamte berufliche Laufbahn von Lehrkräften umfasst. Angebote zur diskriminierungskritischen Bildung finden sich überwiegend im Bereich der Fort- und Weiterbildung, sind aber immer noch kein verbindlicher Teil der Ausbildung (sowohl Referendariat als auch Studium) von Lehrkräften. Das muss sich ändern. Die Professionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit ist ein zentraler Baustein auf dem Weg zu strukturellen Veränderungen im Umgang mit Diskriminierung und Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit an Schulen.

Zu 6) Derzeit fehlt es in Bayern an einer institutionalisierten Austauschplattform, die sich spezifisch mit dem Thema Diskriminierung an Schulen auseinandersetzt. Die Antidiskriminierungsarbeit kann nicht einzelnen engagierten Lehrkräften aufgebürdet werden, sondern muss strukturell verankert und gestützt werden. Wir schlagen eine „Task Force diskriminierungsfreie Schule“ vor, in der das StMUK, die Vertreter*innen des Bayerischen

Schulräteverbandes, Lehrkräfte aller Schularten (Fachlehrkräfte und Förderlehrer*innen eingeschlossen) und Seminarleiter*innen gemeinsam über Diskriminierungsrisiken im Schulalltag sprechen und beraten, welche Maßnahmen sich dagegen ergreifen lassen.

Zu 7) Schulbücher und andere Lehrmittel schaffen Wissen. Umso problematischer ist es, wenn Lehrmaterialien Stereotype und Klischees oder gar diskriminierende Inhalte transportieren. Immer wieder geraten Schulbuchverlage aufgrund sexistischer, rassistischer, antisemitischer oder queer feindlicher Darstellungen in die Kritik. Obwohl im Zulassungsverfahren für Lehrmittel anhand unterschiedlicher Vorgaben sichergestellt werden soll, dass die Unterrichtsmaterialien keine diskriminierenden oder rassistischen Inhalte aufweisen, findet keine gesonderte Überprüfung der bereits verwendeten Lehrmittel statt. Wir fordern eine schulart- und fächerübergreifende Überprüfung der derzeit eingesetzten Lehrmaterialien. Gleichzeitig soll bei der Zulassung von Lehrbüchern und Unterrichtsmaterialien verstärkt auf eine diskriminierungssensible Darstellung geachtet werden.

Zu 8) 22,5 % aller Bayerischen Schüler*innen haben eine Migrationsbiografie, viele von ihnen sind mehrsprachig aufgewachsen. Für viele Schüler*innen ergibt sich seit Abschaffung des muttersprachlichen Ergänzungsunterricht in Bayern im Jahr 2004, keine Möglichkeit ihre Herkunftssprache zu verfestigen. Bis heute wird der damalige Beschluss der Staatsregierung damit gerechtfertigt, dass ein herkunftssprachlicher Zusatzunterricht bei Kindern mit „Migrationshintergrund“ die Deutschförderung beeinträchtigt. Diese Argumentation befeuert in unseren Augen die Stigmatisierung von Mehrsprachigkeit als ein Problem. Tatsächlich handelt es sich um ein erweitertes Bildungspotenzial, das wir mit unserem Maßnahmenvorschlag voll ausschöpfen möchten. Mit einem Förderprogramm soll es Schüler*innen, deren Herkunftssprache nicht Deutsch ist, ermöglicht werden ihre Herkunftssprachkenntnisse an den Volkshochschulen zu zertifizieren.

Zu 9) Die Identifikation von Diskriminierungsrisiken ist ein zentraler Baustein für die Schaffung eines diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumfeldes an Hochschulen. Derzeit gibt es keine Daten zu der Zahl und Art von Diskriminierungserfahrungen an Bayerischen Universitäten (vgl. LT-Drucksache 18/10226, S. 5.). Es soll eine Studie mit Studierenden als auch Lehrenden (Mittelbau und Professuren) der Universitäten herausgearbeitet werden. Auf Basis dieser Forschungsergebnisse können Entscheidungen über die Ausgestaltung weiterführender Antidiskriminierungsmaßnahmen an den Universitäten getroffen werden.

Zu 10) Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte bzw. eigenen Diskriminierungserfahrungen sind in Bayern unterrepräsentiert. Während fast 50 % der Schüler*innen in München eine Migrationsbiografie haben, trifft das auf lediglich 10 % der Lehrkräfte zu. Um die Diversität im Lehramt zu erhöhen, soll gezielt bei Abiturient*innen mit Migrationsgeschichte für das Lehramtsstudium geworben werden. Gleichzeitig sollen Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte im Rahmen eines „Empowerment“ Programms durch Fortbildungen und spezielle Workshops zum Thema Diskriminierung unterstützt werden.

Zu 11) Die Wissenschaft ist Impulsgeberin für gesellschaftliche und politische Veränderungen. Die Geschlechter-, Rassismus- und Kolonialismus Forschung pflegt insbesondere an Bayerischen Universitäten noch immer ein Schattendasein. Es fehlen damit Plattformen für die wissenschaftliche Erforschung von Ursachenzusammenhängen und historische Kontinuitäten in Bezug auf unterschiedliche gruppenbezogene Vorurteile. Das möchten wir durch eine Förderung entsprechender Professuren ändern.

Zu 12) Das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) hat seit mehr als 14 Jahren keine grundsätzliche Überarbeitung erfahren. Bisher wurde die Chance verpasst das BayHSchG zu einem zentralen Baustein bei der Etablierung flächendeckender Standards für Diskriminierungsschutz und Gleichstellung zu machen und als Mittel zum Abbau struktureller Benachteiligungen zu nutzen. Unser Ziel ist es das zu ändern! Bayern bedarf eines modernen, innovativen und sozialen Hochschulrechtes, das den Bedürfnissen der Hochschulen und ihrer

Angehörigen und Mitglieder sowie den Herausforderungen der Zeit gerecht wird. Bündnis 90/
Die Grünen haben deshalb einen eigenen Gesetzentwurf zur grundlegenden Reformierung des
BayHSchG vorgelegt.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit III - Bereichsspezifische Maßnahmen: Verwaltung

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Verwaltung enthalten:

1. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte „Diskriminierungsschutz und Diversität“ in das Aus- und Fortbildungsangebot der Verwaltung
2. Errichtung einer Task Force „Diskriminierungsfreie Verwaltung“
3. Erstellung eines Landesprogramms zur Förderung der Diversität in der Verwaltung
4. Kritische Evaluation der derzeit verwendeten Formulare und Bilder in der Verwaltung sowie die Ausarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine diskriminierungs- und diversitätssensible Sprache- und Bilderauswahl
5. Einführung des zweiteiligen Verwaltungsbescheids – Bescheid im Original und in Leichter Sprache

Begründung:

Zu 1) Der öffentliche Dienst zählt mit 705.920 Beschäftigten zu einem der größten Arbeitgeber in Bayern. Im Rahmen des Verwaltungshandeln geschieht die direkteste und häufigste Form des Kontaktes zwischen Bürger*in und Staat. Laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erleben 27,8 % der Befragten diesen Kontakt nicht als diskriminierungsfrei (https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/handout_umfrage_diskriminierung_in_dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1, S. 13). Aus- und Fortbildungsangebote für Beschäftigte in der Verwaltung, die auf solche Diskriminierungsrisiken hinweisen und vorbereiten, fehlen. Daher fordern wir eine Überarbeitung

der Lehrinhalte. Es wird vorgeschlagen, Fortbildungen durch Exkursionen und die Möglichkeit von kurzen Hospitationen bei unterschiedlichen sozialen Einrichtungen und Vereinen zu ergänzen. Ziel wäre es Mitarbeitenden einen Einblick in die Lebenslagen vieler von Diskriminierung besonders betroffener Bevölkerungsgruppen zu bieten.

Zu 2) Der Bereich der Verwaltung umfasst das gesamte exekutive Handeln des Freistaates. Aus diesem Grund würden pauschale Handlungsvorgaben ihr Ziel verfehlen. Ein Blick in europäische Nachbarländer (vgl. ADS Zusammenstellung von Anwendungsbeispielen, S. 15 ff.) zeigt, dass gerade kleinere Projekte, die sich auf spezielle Aspekte der Diversitätsförderung und Diskriminierungsprävention im öffentlichen Dienst konzentrieren, sehr erfolgreich sind. Mit unserem Vorschlag einer Task Force möchten wir den unterschiedlichen Akteur*innen in der Verwaltung eine Plattform bieten, um Ideen zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen.

Zu 3) Die Bayerische Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Dies sollte sich auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung widerspiegeln. Menschen mit Migrationsbiografie sind sowohl in der Bundes (vgl. Beschäftigungsbefragung der Bundesregierung, S. 22) - als auch Landesverwaltung unterrepräsentiert. Auch bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Personen stagniert der Freistaat seit Jahren nur knapp über der gesetzlichen Mindestquote von 5 Prozent. Der öffentliche Dienst hat in Bezug auf die Wahrnehmung von Chancengleichheit und Vielfalt eine Vorbildfunktion. Der Freistaat muss sich die Frage gefallen lassen, warum er gerade für Personen mit Behinderung oder „Migrationsgeschichte“ kein so attraktiver Arbeitgeber ist. Bisher werden keine Versuche unternommen das zu ändern. Für uns gehört die personelle Diversitätsförderung hingegen zu den zentralen Punkten beim Aufbau einer zukunftsorientierten Verwaltung für Bayern, deshalb soll es hierfür ein spezielles Landesprogramm geben.

Zu 4) Viel zu häufig folgt die Ansprache seitens der Verwaltung noch dem Prinzip: Mitgedacht ist Mitgemeint. Das greift für uns zu kurz. Wenn Formulare oder Internetseiten für Menschen mit sprachlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen unverständlich und damit nicht zugänglich sind oder Abbildungen Stereotype reproduzieren, führt das zu faktischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen. Das greift für uns zu kurz. Wir schlagen eine kritische Evaluation der derzeit verwendeten Formulare und Bilder in der Verwaltung vor sowie die Ausarbeitung eines Handlungsleitfadens für eine diskriminierungs- und diversitysensible Sprache- und Bilderauswahl.

Zu 5) Viele Bürger*innen fühlen sich überfordert, wenn ein Verwaltungsbescheid im Briefkasten landet. Im schlimmsten Fall führt das dazu, dass wichtige Fristen versäumt werden. Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Personen mit begrenzten Deutschkenntnissen sind hiervon besonders stark betroffen. Das möchten wir verhindern. Angelehnt an ein Pilotprojekt der Stadt Trier, schlagen wir vor neben dem rechtsgültigen Originalbescheid zusätzlich eine Übersetzung in Leichter Sprache zu versenden. Darüber hinaus sollte die Leichte Sprache als Standard im Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) verankert werden.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit IV - Bereichsspezifische Maßnahmen: Beschäftigung

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Beschäftigung enthalten:

1. Einführung eines Bayerischen Anerkennungs- und Nachqualifizierungszuschusses
2. Aufbau von Schulungsangeboten für Arbeitgeber*innen zur Umsetzung der AGG-Vorgaben
3. Aufbau von Fortbildungsangeboten für Vermittlungskräfte zu Diskriminierungsrisiken

Begründung:

Zu 1) 14,9 % (Stand 2020) der Bürger*innen Bayerns besitzen nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Für diejenigen, die über keinen deutschen oder europäischen Berufsabschluss verfügen, ist die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen beruflichen oder akademischen Qualifikationen ein zentrales Thema. Für die behördliche Bewertung über die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses ist im Regelfall ein Zeitraum von 3 Monaten vorgesehen. Fehlende Dokumente, erforderliche Sprach- und praktische Qualifikationsnachweise führen jedoch häufig zu erheblichen Verzögerungen. Für die Antragsteller*innen ist der Zeitraum bis zur Entscheidung eine finanzielle Belastungsprobleme. Gerade für Menschen mit Fluchthintergrund erweist sich die Vorlage von Zeugnissen und anderen Originaldokumenten als schwierig und langwierig. Für die Antragsteller*innen ist der Zeitraum bis zur Entscheidung eine finanzielle Belastungsprobleme. Wir fordern daher bereits seit Jahren, eine stärkere finanzielle Unterstützung während der Anerkennung und Nachqualifizierung. Mit unserem Handlungsvorschlag möchten wir die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Zu 2) Das AGG gewährleistet den gesetzlichen Diskriminierungsschutz von Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft. Die Zahl der in Zusammenhang mit dem Bereich Arbeit erfahrenen Diskriminierungen bleibt dennoch konstant hoch. So betrafen 23 % aller Beratungsanfragen

bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2020 Diskriminierungen im Arbeitsleben. Häufig kommt es bereits im Bewerbungsverfahren zu Benachteiligungen. Gerade in kleineren Betrieben fehlt es an den Kapazitäten für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und den AGG Vorgaben. Staatliche Fortbildungsangebote können hier einen maßgeblichen Beitrag zu Diskriminierungsprävention leisten.

Zu 3) Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, identifizierte unter anderem das Beratungs- und Informationsdefizit bei Mitarbeiter*innen als einen Risikofaktor für die Benachteiligung von Arbeitssuchenden. Häufig fehlt das Wissen über die spezifischen Bedarfslagen und rechtlichen Ansprüche von bestimmten Personengruppen (bspw. Arbeitssuchende mit ausländischen Berufsqualifikationen, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Alleinerziehende) was eine adäquate Beratung erschwert. Dabei müsste der Verweis auf Beratungsstellen, die bei einer Diskriminierung durch den/die frühere*n oder zukünftige*n Arbeitgeber*in unterstützen können, ebenfalls fester Bestandteil der Vermittlungsleistung werden. Auch durch die Wahl der Vermittlungs- und Förderungsangebote (bspw. Aus- und Weiterbildungsangebote für Frauen im Bereich Handwerk) kann ein wichtiger Beitrag zur Aufhebung der geschlechtsstereotypen Arbeitsmarktsegmentierung geleistet werden. Wir setzen zur Diskriminierungsprävention auf die Professionalisierung und Sensibilisierung der Beschäftigten. Schulungen, Workshops und interne Beratungsrunden sind effektive Mittel, um Benachteiligungsrisiken mit überschaubarem Aufwand zu minimieren.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit V - Bereichsspezifische Maßnahmen: Flucht und Migration

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert ein Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Flucht und Migration enthalten:

1. Erstellung einer Informationskampagne zum Diskriminierungsschutz im Rahmen des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie
2. Angebote zur separaten Unterbringung von queeren Geflüchteten schaffen
3. Einführung von Schulungsangeboten für Mitarbeitende im Bereich Flucht und Migration zum Diskriminierungsschutz durch das LADG und AGG

Begründung:

Zu 1) Geflüchtete und Menschen mit Migrationsgeschichte werden besonders häufig Opfer von gruppenbezogenen Vorurteilen (vgl. Ergebnisse der Mitte Studie 2020/2021, S. 159 ff.). Sprachliche Barrieren und das fehlende Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen erschweren in diesen Fällen das Vorgehen gegen erlebte Diskriminierungen. Lückenloser Diskriminierungsschutz darf nie eine Frage der Herkunft sein. Personen mit Flucht oder Zuwanderungshintergrund müssen vollumfänglich über ihre Rechte informiert werden, daher fordern wir eine umfassende, mehrsprachige Informationskampagne zum Diskriminierungsschutz nach dem AGG.

Zu 2) Zahlreiche Geflüchtete mussten aus Angst vor einer Verfolgung aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung ihr Heimatland verlassen. Die Queerfeindlichkeit, vor der sie flüchteten begegnet ihnen jedoch in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften nicht selten wieder. Die Betroffenen werden erneut Opfer von Diskriminierung,

Bedrohungssituationen und Gewalt. Eine gesonderte Unterbringung erfolgt in diesen Fällen nur auf Antrag. Bis zum Wechsel der Unterkunft kann viel Zeit vergehen, während der die Gefährdungssituation bestehen bleibt. Wird der Verlegung schließlich stattgegeben, ist der Wechsel häufig mit einem Umzug in eine ländliche Region verbunden. Wir fordern daher, dass die Kapazitäten für gesonderte Unterbringungsmöglichkeiten für LGBTQI* Personen erhöht werden.

Zu 3) Sozialarbeiter*innen, Beschäftigte in Unterkünften, Behördenmitarbeiter*innen und andere im Bereich Flucht und Migration beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen sind im Falle einer Diskriminierung meistens die/der erste Ansprechpartner*in für Betroffene. Aus- und Fortbildungsangebote in diesen Tätigkeitsfeldern befassen sich jedoch primär mit dem Asyl- und Ausländerrecht, der Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Diversity Schulungen. Fragen zum Diskriminierungsschutz und zu dessen rechtlichen Grundlagen bleiben außen vor, obgleich Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie nachweislich besonderes stark von gruppenbezogenen Vorurteilen betroffen sind. Wir möchten das mit Schulungs- und Fortbildungsangebote für Beschäftigte und Ehrenamtliche aus dem Bereich Flucht/Migration ändern.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit VI - Bereichsspezifische Maßnahmen: Soziales

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert ein Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Soziales enthalten:

1. Erstellung von mehrsprachigen und barrierefreien Informationsangeboten
2. Überarbeitung der Bayerischen Sozialfibel

Begründung:

Zu 1) Der Freistaat hat ein umfangreiches Angebot an Sozialleistungen und Hilfestellungen für Bürger*innen in unterschiedlichen Lebenssituationen. Die Wahrnehmung der verfügbaren Leistungen scheidet häufig bereits am Wissen um deren Existenz. Sprachliche bzw. kommunikative Barrieren sind nicht selten ein Grund dafür. Insbesondere beim Informationsmaterial für den Bereich Flucht, Asyl und Migration hat sich in den letzten Jahren diesbezüglich viel getan. Informationen zu anderen Bereichen bleiben teilweise weiterhin schwierig auffindbar oder sind für bestimmte Gruppen nicht leicht verständlich. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote des Freistaates sollen für alle Bürger*innen gleichermaßen zugänglich sein. Informationsdefizite führen zu Benachteiligungen. Wir möchten konsequent dagegen vorgehen.

Zu 2) Die Bayerische Sozialfibel soll Bürger*innen Bayerns Informationen zu sozialen Hilfen, Leistungen und Rechten einfach zugänglich machen. Derzeit enthält die Sozialfibel keine Informationen zum Thema Diskriminierung oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, obgleich es sich um Problemfelder handelt, die zahlreiche Bürger*innen in ihrem Alltag stark betreffen (vgl. LT-Drucksache 17/18601) Einzelne Aspekte wie die Obdachlosenhilfe oder LGBTQI* finden sich zwar in der Stichwortliste. Das reicht aus unserer Sicht nicht aus – es fehlt an weiteren Inhalten für andere, von Diskriminierung betroffene Gruppen.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit VII - Bereichsspezifische Maßnahmen: Polizei

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Polizei enthalten:

1. Einrichtung einer*s unabhängigen Polizeibeauftragte*n
2. Beauftragung einer unabhängige Studie zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Polizei
3. Ausweitung der Themenkomplexe Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen in die Aus- und Fortbildungen von Polizist*innen
4. Erfassung von Personenkontrollen nach Art. 13 PAG im polizeiinternen Einsatzdokumentationssystem
5. Eine mehrsprachige Informationskampagne zum Thema Hasskriminalität (Erscheinungsformen sowie Hinweis zu Reaktionsmöglichkeiten) erarbeiten
6. Kennzeichnungspflicht für uniformierte Polizeibeamt*innen einführen

Begründung:

Zu 1) Es fehlt eine unabhängige Stelle in Bayern, bei der sowohl Bürger*innen als auch Bedienstete der Polizei demokratie- und grundrechtsfeindliche Haltungen oder sonstiges Fehlverhalten melden können. Gerade Bedienstete der Polizei benötigen eine Anlaufstelle, die gewährleistet, dass Informationen vertraulich behandelt und Sachverhalte unabhängig aufgeklärt werden können. Die GRÜNE Landtagsfraktion fordert die Einrichtung einer*s unabhängigen Polizeibeauftragte*n bereits seit Jahren (vgl. LT-Drucksache 18/10890).

Zu 2) Rassismus, Antisemitismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit müssen als Probleme klar benannt und untersucht werden, auch innerhalb der

Sicherheitsbehörden. Nur so können Missstände offengelegt und bedarfsgerechte Lösungsansätze erarbeitet werden. Daher soll eine Studie zu allen Formen von GMF und auch Fragestellungen zu möglichen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag von Polizist*innen durchgeführt werden. Uns ist es wichtig, zu betonen, dass es nicht darum geht, die Polizei unter Generalverdacht zu stellen. Im Gegenteil, wir sehen es als eine politische Pflicht, der großen Mehrheit der vorbildlich handelnden Polizeibeamt*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei ist von Diskriminierung sowie demokratie- und menschenfeindlichen Haltungen.

Zu 3) Polizist*innen sehen sich häufig mit Gewalt, Kriminalität und sozialem Elend konfrontiert. Sie müssen im Bürger*innen-Kontakt kulturelle, sprachliche, religiöse und soziale Vielfalt berücksichtigen. Bei der Strafverfolgung dürfen rassistische, antisemitische oder andere gruppenfeindliche Tatmotive dem geschulten Blick nicht entgehen. Wir möchten Polizist*innen mit den Herausforderungen ihres Berufsalltags nicht allein lassen. Deshalb setzen sich Bündnis 90/Die Grünen sich schon seit vielen Jahren für mehr Aus- und Fortbildungsangebote ein, die Polizeibeamt*innen aller Handlungsebenen offenstehen und das Thema Diskriminierung wie auch den Umgang mit allen Formen GMF verstärkt thematisieren.

Zu 4) Personenkontrollen nach Art. 13 PAG gehören zum polizeilichen Alltagsgeschäft. Dass gerade verdachtsunabhängige Kontrollen ein Diskriminierungsrisiko bergen, wurde in den letzten Jahren unter dem Stichwort "Racial oder Ethnical Profiling" verstärkt zum Gegenstand öffentlicher Debatten über Polizeiarbeit. Die Erfassung der Personenkontrollen in das interne polizeiliche Einsatzdokumentationssystem (ELS) soll mehr Transparenz und Klarheit über Gründe, Häufigkeit und Kontext von Personenkontrollen nach Art. 13 PAG schaffen. Polizist*innen werden dadurch dazu angehalten, ihre Kontrollgründe zu evaluieren und können sich durch die Dokumentation rechtlich besser absichern. Für den/die kontrollierte*n Bürger*in lassen sich die Umstände einer Kontrolle bei Zweifel an deren Rechtmäßigkeit leichter aufklären.

Zu 5) Deutschlandweit hat sich die Zahl der Delikte, die dem Bereich Hasskriminalität (Hasskriminalität bezeichnet politisch motivierte Straftaten, wenn in Würdigung der Umstände der Tat und/oder der Einstellung des Täters Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sie aufgrund von Vorurteilen des Täters bezogen auf Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, sozialer Status, physische und/oder psychische Behinderung oder Beeinträchtigung, Geschlecht/sexuelle Identität, sexuelle Orientierung, äußeres Erscheinungsbild begangen werden) zugeordnet werden können im Jahr 2020 auf 10.240 erhöht (siehe BKA Statistik, S. 7). Im Vergleich: im Jahr 2019 waren es noch 8.585 Delikte. Trotz stetiger Zunahme findet sich auf der Internetseite der Bayerischen Polizei kein Hinweis auf diese Form der Kriminalität. Hasskriminalität entspringt einer feindlichen Grundhaltung gegenüber bestimmten Personen aufgrund deren Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Es handelt sich um eine Kriminalitätsform, die in höchstem Maße das gesellschaftliche Miteinander gefährdet und in einem absoluten Widerspruch zu unseren verfassungsrechtlichen Grundprinzipien steht. Betroffenen fällt es häufig schwer die Taten als Hasskriminalität zu adressieren, Anzeigen werden oft aus Angst vor einer Einstellung oder fehlendem Vertrauen zur Polizei nicht erhoben. Ein klares polizeiliches Informationsangebot sehen wir als einen ersten Schritt, um Betroffene zu unterstützen und die strafrechtliche Verfolgung von Hasskriminalität effektiv voranzutreiben.

Zu 6) Gute Polizeiarbeit heißt auch, dass die Polizei durch Dienstnummernschilder klar erkennbar ist. Wir fordern daher eine individuelle Nummernkennzeichnung für Polizistinnen und Polizisten. Diese Ansicht wird auch vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte geteilt. Eine individuelle und anonymisierte Kennzeichnung der Bayerischen Polizei stellt in keinster Weise das Vertrauen in die Arbeit der Bayerischen Polizei in Frage. Vielmehr werden dadurch die aus rechtsstaatlichen Gründen erforderliche Transparenz und die tatsächliche Erfüllung der Rechenschaftspflicht der Polizei in Fällen polizeilichen Fehlverhaltens gewährleistet. In der Rechtsvorschrift zur individuellen Kennzeichnungspflicht soll geregelt werden, dass die Nummern nach einer festgelegten Zeit abgeändert werden, so dass keine Informations- oder Datensammlungen zu einzelnen Polizeibeamten oder -beamtinnen erfolgen können. Falls ein Polizist oder eine Polizistin wünscht, kann sie auch ihren Namen anstatt einer Dienstnummer

an der Uniform tragen. Dem Argument, dass gerade in hektischen Situationen die Gefahr von Ablese- bzw. Merkfehler steigen könnte, würde so Rechnung getragen werden.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit VIII - Bereichsspezifische Maßnahmen: Justiz

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Justiz enthalten:

1. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in die Aus- und Fortbildung des mittleren und höheren Justizdienstes
2. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen auf gerichtliche Entscheidungspraxis in die juristische Ausbildung
3. Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Personalvertretung, um eine Anlaufstelle für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in der Justiz
4. Beauftragung einer unabhängigen Studie zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Justiz

Begründung:

Zu 1) Die bayerische Justiz ist Arbeitsort für über 20.000 Beschäftigte. Je nach Tätigkeitsfeld stellen sich den Mitarbeitenden beim Thema Diskriminierung unterschiedliche Herausforderungen. Das Aus- und Fortbildungsangebot für den höheren- und mittleren Justizdienst in Bayern beschränkt sich auf Veranstaltungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz (vgl. LT-Drucksache 18/14375, S. 7/8). Dies greift aus unserer Sicht zu kurz. Eine wirksame Präventionsarbeit muss das Problem GMF in der Justiz in all seinen Facetten adressieren, hierzu gehört eine Sensibilisierung für unbewusste und gelernte Vorurteile sowie die praktische Vermittlung von Antidiskriminierungswissen.

Zu 2) Unabhängig davon, ob Referendar*innen nach ihrer Ausbildung im Staatsdienst oder Privatrechtsverkehr tätig sind, werden sie häufig mit Situationen konfrontiert, die ein hohes Diskriminierungspotenzial bergen oder einen kritischen Blick auf bestehende Regelungen erforderlich machen. So sind Jurist*innen in den Ministerien federführend an der Gesetzgebung beteiligt, als Richter*innen, Verwaltungsbeamt*innen und Rechtsanwält*innen müssen sie die Belange unterschiedlicher Personengruppen gleichwertig erfassen. Stereotype Vorstellungen und diskriminierende Einstellungen, wenn auch nur unbewusst vorhanden, haben an diesen Stellen gravierende Folgen. Jurist*innen müssen dazu in der Lage sein, sie bei sich selbst und bei anderen zu erkennen und einzuordnen. Der derzeitige Ausbildungskanon thematisiert die vielen Herausforderungen, die sich in diesem Zusammenhang in der juristischen Praxis stellen, bisher nicht. Wir möchten, dass Jurist*innen bestmöglich auf ihren verantwortungsvollen Arbeitsalltag vorbereitet werden. Das Referendariat muss von allen späteren Volljurist*innen durchlaufen werden und ist dafür ein sehr geeigneter Zeitpunkt. Gleiches gilt für die Ausbildung weiterer juristischer Fachberufe an staatlichen Berufsschulen und Ausbildungsstätten.

Zu einer diversity- und diskriminierungssensiblen Ausbildung gehört in unseren Augen darüber hinaus die Ausgestaltung der vom Freistaat verwendeten Ausbildungsmaterialien. Diese müssen diskriminierungsfrei sein und sollten Lebensrealitäten in Bayern akkurat abbilden. Die Praxis sieht momentan leider anders aus. In Fachkreisen wird seit Jahren starke Kritik an der stereotypen und unausgewogenen Darstellung von Frauen und Migrant*innen in den bereitgestellten Skripten und Sachverhalten geübt.

Zu 3) Bürger*innen müssen in die Objektivität und Rechtsmäßigkeit der Justiz vertrauen können. Die Verletzung des Neutralitäts- und Mäßigungsgebotes kann für den Einzelnen, insbesondere im Bereich des Strafrechts, schwerwiegende Folgen haben. Fehlverhalten und Einstellungen bei der Justiz, die auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder eine demokratiefeindliche Gesinnung hindeuten, müssen konsequent untersucht werden. Hierzu braucht es neben einer Landesantidiskriminierungsstelle mit integrierter Ombudsstelle (siehe dazu den Gesetzentwurf zu einem Bayerisches Landesantidiskriminierungsgesetz) auch innerhalb der Justiz verlässliche Anlaufstellen, um Probleme frühzeitig intern zu erkennen und zu korrigieren. Mit der Erweiterung des Tätigkeitsspektrums der Personalvertretung können hierfür bereits bestehende Strukturen genutzt werden.

Zu 4) Bis dato existieren keine empirischen Daten zum Auftreten gruppenbezogener Vorurteile im bayerischen Justizwesen (vgl. LT-Drucksache 18/14375, S. 2). Dies erschwert eine bedarfsgerechte Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen erheblich. Mit der Forderung nach einer unabhängigen Studie zu GMF in der Justiz geht es uns nicht darum eine „Gesinnungsprüfung“ unter den Beschäftigten der Justiz durchzuführen, sondern Mechanismen aufzudecken, die die Neutralität der Justiz einschränken und schlimmstenfalls zu Benachteiligungen führen können.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit IX - Bereichsspezifische Maßnahmen: Gesundheit

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Gesundheit enthalten:

1. Unterstützung der Kommunen bei der Durchführung von „Barrierefreiheitsprüfungen“
2. Aufnahme der Themen „Diskriminierung und interkulturelle Kompetenz“ in die Pflegeausbildung
3. Erstellung von Fortbildungsangeboten für Ärzt*innen zum Thema Diskriminierung in der Medizin und interkulturelle Kompetenz
4. Erstellung eines Leitfadens für Ärzt*innen und Pflegekräfte zur diskriminierungsfreien medizinischen Versorgung von LGBTQI* Personen

Begründung:

Zu 1) In Bayern leben 1,2 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung. Barrierefreiheit ist in vielen Fällen eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen am öffentlichen Leben teilnehmen können. Barrierefreiheit umfasst neben baulichen Aspekten, wie dem Zugang zu Gebäuden o.ä., auch den Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten. Der Internetauftritt von vielen bayerischen Städten und Landkreisen ist noch nicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit einer Sehschwäche oder eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten ausgerichtet. Längst nicht in allen Gemeinden ist es möglich eine*n Gebärdendolmetscher*in oder eine Assistenz für einen Behördengang schnell und unbürokratisch zu organisieren. Wir möchten, dass Kommunen dabei unterstützt werden eine „Barrierefreiheitsprüfung“ durchzuführen. Ziel der Prüfung ist es, den Bedarf an baulichen, technischen und bürokratischen

Maßnahmen zu ermitteln, um öffentliche Angebote auf kommunaler Ebene barrierefrei ausgestalten zu können.

Zu 2) Pflegekräfte sind einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt und versorgen tagtäglich Patient*innen mit unterschiedlichem sozialen, kulturellen, und persönlichen Hintergründen. Dies erfordert einen hohen Grad an Sensibilität im Umgang mit den Patient*innen. Der aktuelle Bayrische Lehr- und Ausbildungsplan für die Ausbildung zur Pflegekraft thematisiert das Problem der Diskriminierung in der Pflege nur geringfügig und konzentriert sich dabei allein auf die Diskriminierung von psychisch kranken und kognitiv beeinträchtigten Menschen. Gleichzeitig sind Pflegekräfte selbst häufig Betroffene von diskriminierenden Verhaltensweisen. Wir fordern eine Ergänzungen der Lehr- und Ausbildungspläne für die Pflegeausbildung.

Zu 3) Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Techniken für einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Patient*innen gehört nicht zum verpflichtenden Curriculum des Medizinstudiums. Im Berufsalltag vieler Ärzt*innen erschwert diese Ausbildungslücke den Zugang zu bestimmten Patient*innen Gruppen. Auf der anderen Seite berichten Patient*innen von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen (u.a. rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund von Übergewicht) im Rahmen ärztlicher Behandlungen. Die Diskriminierung beruht dabei selten auf einem menschenfeindlichen Weltbild, sondern erfolgt zumeist unbewusst und ist häufig das Resultat von Wissenslücken. Die ärztliche Weiterbildung bietet einen Rahmen, um die genannten Defizite auszugleichen.

Zu 4) Der Gesundheits- und Pflegebereich wird von queeren Personen verstärkt als Lebensbereich wahrgenommen, in dem es zu Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität und/oder sexuellen Orientierung kommt (vgl. u.a. Grünen Studie „Queeres Leben in Bayern“ ,S. 32; DIW Studie zur Diskriminierung von LGBTQI* Menschen). Dies hat für die Betroffenen oft schwerwiegende, gesundheitliche Folgen. So verheimlichen insbesondere Transpersonen laut einer EU weit durchgeführten Studie der FRA zu einem großen Teil ihre geschlechtliche Identität vor dem eigenen Hausarzt oder scheuen den Arztbesuch gänzlich, weil sie eine Diskriminierung und Stigmatisierung fürchten. Ärzt*innen und Pflegepersonal fehlt häufig das Problembewusstsein und die kulturelle Kompetenz im Umgang mit LGBTQI* Patient*innen. Eine umfassende Informationskampagne mit einem entsprechenden Handlungsleitfaden soll dies ändern.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit X - Bereichsspezifische Maßnahmen: Freizeit

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Freizeit enthalten:

1. Erstellung eines Landesprogramms nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“
2. Erstellung eines klaren Maßnahmenpakets seitens des Staatsministeriums und damit die Schaffung von Schulungsangeboten im Bereich Antidiskriminierung für Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Gruppen
3. Errichtung eines Runden Tisches „Gegen Diskriminierung im Sport“

Begründung:

Zu 1) Das Bundesprogramm Zusammenhalt durch Teilhabe fördert seit 2010 Projekte zur Stärkung demokratischer Teilhabe und Extremismus Bekämpfung. Der Fokus liegt auf der Unterstützung lokal wirkender Vereine und Verbände. Aktuell werden sechs Projekte aus Bayern gefördert. In Anbetracht der sehr viel größeren Zahl (Deutschlandweit 600.000) an aktiven Verbänden und Vereinen in Bayern ist hier aus unserer Sicht noch sehr viel Luft nach oben. Wir möchten das Potenzial, welches in örtlichen Strukturen steckt, vollumfänglich nutzen, indem wir Vereinen/Verbänden mit einem Landesprogramm nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ unterstützen.

Zu 2) Fachwissen ist aus unserer Sicht ein entscheidender Schlüssel für den Abbau ausgrenzender Strukturen und die Stärkung von Toleranz. Neben einer grundlegenden Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung möchten wir erreichen, dass Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Gruppen maximale Unterstützung bei der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen innerhalb ihrer Strukturen erhalten. Effektive

Antidiskriminierungsmaßnahmen können deswegen hier eine verstärkte Signalwirkung schaffen. Bayerische Sportstätten sollen ein Ort der Vielfalt und des gesellschaftlichen Zusammenhalts sein. Wir fordern daher die Ausarbeitung eines klaren Maßnahmenkonzepts seitens des Staatsministeriums, das Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Gruppen in ihrer - meist ehrenamtlichen – Arbeit unterstützt.

Zu 3) Sportvereine- und Sport-Veranstaltungen sind keine diskriminierungsfreien Räume. Auch hier gibt es rassistische Ausfälle und andere Formen der Ausgrenzung. Laut einer EU-weiten Online Befragung aus dem Jahr 2018 unter LGBTQI* Personen betrachten 90 % der Befragten Homophobie und Transphobie als ein aktuelles Problem im Sport, 20 % verzichten aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung gänzlich auf bestimmte sportliche Betätigungen. Noch immer sind die meisten Sportarten geprägt von einer binären Geschlechterordnung und verstärken damit Geschlechterstereotypen. Gleichzeitig hat der Sport eine Reichweite wie wenig andere gesellschaftliche Bereiche. Ein Runder Tisch, der alle Beteiligten zusammenbringt und die Anliegen der Basis berücksichtigt, soll dazu den Anfang machen.

Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit XI - Bereichsspezifische Maßnahmen: Wohnen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) zu beschließen.

Der Landesaktionsplan soll folgende spezifische Maßnahmen im Bereich Wohnen enthalten:

1. Erstellung eines Beratungs- und Servicerratsgebers zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
2. Erstellung einer Informationskampagne für private Akteur*innen aus der Wohnungswirtschaft

Begründung:

Zu 1) Neben dem Mangel an bezahlbarem Wohnraum ist die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen bei der Wohnraumvermietung eines der zentralsten Probleme der Wohnungspolitik. Die überwiegende Zahl der Betroffenen (vgl. Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), S. 16) meldet eine Diskriminierung nicht und sucht keine Beratungsstelle auf. Der nach dem AGG vorgesehene Diskriminierungsschutz greift somit in die Praxis nicht durch. Die Gründe sind vielfältig. Neben einem Wissensdefizit ist es häufig auch die Überzeugung, dass ein Vorgehen gegen die erfahrene Diskriminierung nichts bringt. Wir sehen es als eine Pflicht des Freistaates an, Mieter*innen in Bayern umfassend über ihre Rechte und deren Durchsetzung zu informieren. Die Stärkung von Betroffenenrechten ist für uns ein zentraler Baustein im Einsatz gegen Diskriminierung auf dem bayerischen Wohnungsmarkt.

Zu 2) Testing Studien, die den Bewerbungsprozess von deutschen und migrantisch gelesenen Personen miteinander abgleichen, kommen regelmäßig zu dem Ergebnis, dass Menschen mit Migrationsbiografie bei der Wohnungssuche benachteiligt werden – sie erhalten nach einer Wohnungsbesichtigung seltener eine positive Rückmeldung (vgl. Experiment des Bayerischen Rundfunk und des Spiegel) oder werden gar nicht erst zu einem Besichtigungstermin eingeladen

(vgl. Studie der ADS). Wir sind der Überzeugung, dass Gatekeeper über ihre gesetzlichen Pflichten informiert und für das Thema Diskriminierung sensibilisiert werden müssen. Daneben möchten wir Vermieter*innen darin bestärken bei der Wahl ihrer Mieter*innen soziale Aspekte zu berücksichtigen. Fernab von pauschalen Vorwürfen geht es darum Probleme aufzuzeigen und dadurch unbewusste Verhaltensmuster und Stereotype zu durchbrechen.