

Wahlkompass zur Landtagswahl in Sachsen-Anhalt im Jahr 2021

#ltw21 in Sachsen-Anhalt



#UnserKreuzFür
#antidiskriminierung
#teilhabe
#partizipation



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

VORSTELLUNG DER ORGANISATIONEN

AGSA	2
AmF	2
LAMSA	2

INSTITUTIONEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIK

EINFÜHRUNG EINES LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES	3
---	---

PERSPEKTIVE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLEN	4
---	---

WISSEN ÜBER DISKRIMINIERUNG	5
-----------------------------	---

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUM THEMA ANTIDISKRIMINIERUNG	6
---	---

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

VERWALTUNG ALS SCHNITTSTELLE ZU DEN BÜRGER*INNEN	7
--	---

LANDESVERWALTUNG ALS ARBEITGEBERIN	8
------------------------------------	---

LANDESVERWALTUNG ALS DIVERSITY-VORBILD	9
--	---

VERWALTUNG ALS AUFTRAGGEBERIN UND VERTRAGSPARTNERIN	10
---	----

BESCHLEUNIGUNG DES EINBÜRGERUNGSPROZESSES	11
---	----

BILDUNG

SENSIBILISIERUNG VON LEHRER*INNEN FÜR VIELFALT UND GEGEN DISKRIMINIERUNG	12
--	----

BESCHWERDESTRUKTUREN UND ANLAUFSTELLEN BEI DISKRIMINIERUNG AN SCHULEN UND HOCHSCHULEN	13
---	----

DISKRIMINIERUNGSFREIE UND VIELFALT REPRÄSENTIERENDE LEHR- UND LERNMITTEL	14
--	----

INKLUSION UND BILDUNGSGERECHTIGKEIT	15
-------------------------------------	----

FÖRDERUNG VON MEHRSPRACHIGKEIT	16
--------------------------------	----

POLIZEI UND JUSTIZ	
DISKRIMINIERUNGSENSIBILITÄT IN DER JUSTIZ UND RECHTSPRECHUNG	17
SENSIBILITÄT DER LANDESPOLIZEI FÜR DISKRIMINIERUNG	18
UMGANG MIT ANGRIFFEN AUF MINDERHEITEN	19
KULTUR	
FÖRDERUNG EINES DISKRIMINIERUNGSENSIBLEN UND VIELFALTBEWUSSTEN KULTURBETRIEBS	20
POLITISCHE PARTIZIPATION	
INNERPARTEILICHE TEILHABE	21
EINBINDUNG ZIVILGESELLSCHAFTLICHER AKTEUR*INNEN IN DIE POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	22
POLITISCHE PARTIZIPATION UND TEILHABE VON MIGRANT*INNEN	23
ARBEIT UND SOZIALES	
VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR EU-BÜRGER*INNEN	24
ABBAU SPRACHLICHER BARRIEREN IN DEN BERATUNGSSTELLEN UND DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG	25
STÄRKUNG DER ARBEIT VON MIGRANT*INNENORGANISATIONEN	26

Einleitung

Sehr geehrte Parteivorsitzende,

sicher sind wir nicht die Einzigen, die sich mit der Bitte um Positionierung im Vorfeld der Landtagswahl an Sie wenden.

Unser Anliegen ist es, das Thema Antidiskriminierung in den Fokus zu nehmen. Dabei bleiben wir nicht bei der Analyse stehen, sondern rücken die wichtigen Faktoren Teilhabe und Partizipation im Kampf gegen Diskriminierung in den Mittelpunkt.

Wir setzen uns dafür ein, dass sich alle Menschen gleichermaßen in unsere Gesellschaft einbringen können. Barrieren für Teilhabe möchten wir beseitigen. Unsere Gesellschaft ist vielfältig und jeder und jede soll sie mitgestalten können, unabhängig von Geschlecht, Herkunftssprache, Religion, Nationalität und anderen Merkmalen.

Wir werben für eine aktive Bürgerschaft und das Mitwirken an dieser Gesellschaft. Ob als Einzelpersonen oder in Zusammenschlüssen - gemeinsam fördern wir das respektvolle Zusammenleben in Vielfalt und Toleranz.

Unser aus drei Netzwerken bzw. Dachverbänden bestehendes Wahlbündnis hat in den jeweiligen Strukturen Mitgliederbefragungen durchgeführt und die Ergebnisse in den hier vorliegenden Wahlkompass eingebracht.

115 Organisationen aus Sachsen-Anhalt und nochmal so viele Einzelpersonen-Mitgliedschaften bundesweit stehen hinter diesem Kompass und warten mit Spannung und großem Interesse auf Ihre Antworten.

Wie stehen Sie zu einem Antidiskriminierungsgesetz? Wie möchten Sie dazu beitragen, dass die öffentliche Verwaltung die Vielfalt der in Sachsen-Anhalt lebenden Menschen stärker repräsentiert? Was denken Sie, wie die Vielfalt biographischer Hintergründe, Perspektiven, Sprachen und Soziokultur präserter in Bildung und Kulturförderung werden kann?

Was können wir tun, damit sich Zuwander*innen aus der EU oder aus Drittstaaten wirklich willkommen fühlen und nicht bei nächster sich bietender Gelegenheit Sachsen-Anhalt wieder verlassen?

Sie werden feststellen, dass die Antwortfelder nur eine begrenzte Zeichenzahl zulassen. Hiermit wollen wir Ihnen ermöglichen, stärker die Essenz ihrer Position herauszustellen. Uns hingegen erleichtert die Zeichenlimitierung die Vergleichbarkeit Ihrer Antworten mit denen der anderen kandidierenden Parteien.

Wir bedanken uns, dass Sie sich Zeit für unsere Anliegen nehmen und freuen uns über die Zusendung Ihrer Antworten bis zum 02. Mai 2021.

Herzliche Grüße

Ihr Wahlbündnis „Wahlkompass“

Vorstellung der Organisationen

1. AGSA

Die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V. (AGSA) ist ein Dachverband mit 45 Mitgliedsorganisationen, die sich für ein demokratisches Miteinander sowie gleichberechtigte soziale Teilhabe unabhängig von Herkunft, Religion, Sprache u.a. Merkmalen einsetzen. Den überwiegend ehrenamtlich getragenen europapolitischen Vereinen, Migrantenorganisationen und Vereinen des Globalen Lernens geben wir in der Kommunal- und Landespolitik eine Stimme und logistische wie auch beratende Unterstützung.

Mit dem *einewelt* haus Magdeburg organisieren wir einen Ort des interkulturellen Engagements und Netzwerrens in Magdeburg mit landesweiter Ausstrahlung. Wir verbinden Kompetenz, Erfahrung und Methodenvielfalt an der Schnittstelle zwischen Haupt- und Ehrenamt, Zivilgesellschaft und Verwaltung, in der Jugend- und Erwachsenenbildung.

Web: www.agsa.de

2. AmF

Das Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e. V. (AmF) wurde Ende 2009 gegründet und ist die größte verbands- und parteiunabhängige muslimische Frauenorganisation in Deutschland. Grundlegend für die Entstehung unseres Vereins war die Einsicht, dass muslimische Frauen eine bessere Vernetzung untereinander sowie eine stärkere Interessenvertretung – sowohl gesamtgesellschaftlich als auch innerhalb der muslimischen Gemeinschaft(en) – benötigen, um ihren Anliegen wirksam Gehör zu verschaffen. Mit politischen Bildungsangeboten und Beratung in Diskriminierungsfällen treiben wir den Abbau struktureller Benachteiligung von muslimischen Frauen, vor allem im Bildungsbereich und beim Zugang zum Arbeitsmarkt voran.

Web: www.muslimische-frauen.de

3. LAMSA

Das Landesnetzwerk Migrantorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) wurde im Jahr 2008 gegründet und vertritt seither die politischen, wirtschaftlichen und sozialen sowie kulturellen Interessen der Menschen mit Migrationshintergrund auf Landesebene. Es versteht sich als deren Fürsprecher und steht gegenüber der Landesregierung, allen migrationspolitisch relevanten Verbänden, Institutionen und weiteren Migrantorganisationen in anderen Bundesländern als Ansprechpartner zur Verfügung. Im März 2014 gründete LAMSA einen gemeinnützigen Verein. Derzeit sind 107 Organisationen und Einzelpersonen unterschiedlicher Herkunft, kultureller Prägung sowie religiöser Zugehörigkeit im LAMSA vertreten.

Web: www.lamsa.de

Institutionen der Antidiskriminierungspolitik

1. EINFÜHRUNG EINES LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES

Ein wirksamer Diskriminierungsschutz braucht eine stabile rechtliche Grundlage. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das den Schutz vor Diskriminierung vor allem in den Bereichen Arbeit sowie Güter / Dienstleistungen regelt, war ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Gleichzeitig bestehen relevante rechtliche Schutzlücken in zentralen Lebensbereichen, die in den Regelungsbereich der Länder fallen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Bildung und staatliches Handeln. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) kann hier einen wichtigen Beitrag leisten.

1. Werden Sie in der kommenden Legislaturperiode ein Landesantidiskriminierungsgesetz erarbeiten und verabschieden?
2. Welche inhaltlichen Eckpunkte soll dieses LADG haben?
3. Wie werden Sie dabei die Ergebnisse verschiedener Evaluationen des AGG und die darin formulierten Verbesserungsbedarfe berücksichtigen (u. a. Fristenregelung, Verbandsklagerecht, offene Merkmalsliste, einheitliches Schutzniveau)?

2. PERSPEKTIVE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLEN

Ein effektiver Diskriminierungsschutz braucht wohnortnahe, barrierefreie, unabhängige und professionelle Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen, die Diskriminierung erleben und ihr Recht auf Gleichbehandlung einfordern und durchsetzen wollen. Aktuell gibt es in Sachsen-Anhalt zwei unabhängige qualifizierte Antidiskriminierungsstellen. ENTKNOTEN – Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung in Trägerschaft des Landesnetzwerks Migrant*innenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e. V. berät Personen, welche aufgrund von ethnischen und/oder religiösen Zuschreibungen Diskriminierungserfahrungen machen. Die Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt in Trägerschaft der Halleschen Jugendwerkstatt gGmbH unterstützt Ratsuchende, die Diskriminierung anhand von Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexueller Identität oder Geschlecht erfahren. Darüber hinaus bietet die Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt Weiterbildungen und Workshops zu verschiedenen diskriminierungsbezogenen Themen sowie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an und macht Öffentlichkeitsarbeit dazu. Beide Stellen sind wichtige Ansprechpartner für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft auf Landes- und kommunaler Ebene.

1. Wie schätzen Sie die aktuelle Ausstattung der beiden Antidiskriminierungsstellen ein?
2. Wie werden Sie die Antidiskriminierungsstellen politisch und strukturell fördern und unterstützen?
3. Welche Mittel werden Sie hierfür im Landeshaushalt bereitstellen?

3. WISSEN ÜBER DISKRIMINIERUNG

Für eine zielgerichtete Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsarbeit ist ein fundiertes empirisches Wissen über Diskriminierung unabdingbar. Für Sachsen-Anhalt gibt es aktuell nur wenige Studien und / oder Statistiken. Wichtige Fragen, wie die folgenden, können aktuell nur zum Teil beantwortet werden:

- Wo, in welcher Form und warum erleben Menschen in Sachsen-Anhalt Diskriminierung?
 - Welche diskriminierenden Praxen und Strukturen existieren in konkreten Lebensbereichen wie Arbeit, Gesundheit, Bildung, Behörden – bezogen auf welche Merkmale?
 - Was wissen von Diskriminierung Betroffene über ihre Rechte und wie nutzen sie diese?
 - Wie gut funktioniert der faktische Zugang zu einem rechtlichen Diskriminierungsschutz?
 - Wie gehen sachsen-anhaltische Gerichte mit Klagen wegen Diskriminierung um?
1. Wie wird Ihre Partei vorgehen, um fundierte Informationen als Grundlage der eigenen Politik zu erhalten?
 2. Welche inhaltlichen Schwerpunkte werden Sie setzen?

4. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUM THEMA ANTIDISKRIMINIERUNG

Das Wissen um individuelle Rechte und Handlungs- bzw. Unterstützungsmöglichkeiten ist in der Bevölkerung noch immer gering. Diskriminierung wird oftmals als eine persönliche, moralische Verfehlung verstanden und die Thematisierung von Diskriminierung als Angriff. Auch fehlt in der Öffentlichkeit noch immer ein Verständnis für institutionelle und indirekte Formen von Diskriminierung. Eine gelebte Antidiskriminierungskultur ist eine Frage der Haltung: Offenheit, Perspektivwechsel, Selbstreflexion und Verantwortungsübernahme sind dabei wichtige Stichworte

1. In welcher Form und in welchem Umfang werden Sie Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Diskriminierung, Diskriminierungsschutz und Teilhabe umsetzen?
2. Was sind deren zentrale Eckpunkte?

Öffentliche Verwaltung

1. VERWALTUNG ALS SCHNITTSTELLE ZU DEN BÜRGER*INNEN

Die Entscheidungen und das Verhalten von Verwaltungen haben einen großen Einfluss auf das Leben von Menschen. In Studien und in der Antidiskriminierungsberatung wird regelmäßig von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit staatlichen Stellen berichtet. Gleichzeitig fällt es Betroffenen gerade in diesem Lebensbereich schwer, ihre Rechte einzufordern.

1. Welches Konzept verfolgt Ihre Partei, um einen diskriminierungssensiblen Umgang der Verwaltung in ihren Abläufen und Strukturen sowie im direkten Kontakt mit den Bürger*innen sicherzustellen?
2. Wo sehen Sie Regelungsbedarfe und welche konkreten Maßnahmen planen Sie in der kommenden Legislatur?
3. Werden Sie ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement für Verwaltungen und Behörden mit direktem Kund*innenkontakt einführen, um gegen Diskriminierungen vorzugehen und dabei folgende Eckpunkte berücksichtigen:
 - a. Die Besetzung der Stellen mit qualifizierten Ansprechpersonen,
 - b. die Einführung eines transparenten Verfahrens
 - c. und eine wirksame Bewerbung der Beschwerdemöglichkeiten?

2. LANDESVERWALTUNG ALS ARBEITGEBERIN

Die Verwaltung in Sachsen-Anhalt ist eine große Arbeitgeberin. Als solche ist sie für einen effektiven Diskriminierungsschutz ihrer Mitarbeiter*innen und für Chancengleichheit von Bewerber*innen verantwortlich. Um mit gutem Beispiel für andere Arbeitgeber*innen voran zu gehen, ist es wichtig, dass in der Landesverwaltung ein effizienter Diskriminierungsschutz umgesetzt wird.

1. Wie beurteilen Sie die aktuelle Qualität des Diskriminierungsschutzes für Mitarbeiter*innen der Verwaltung in Sachsen-Anhalt und der Landesbetriebe?
2. Welche Schritte planen Sie, um die Schutzgebote und weiterführenden Handlungsmöglichkeiten wie Positive Maßnahmen, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angelegt sind, umzusetzen?
3. Werden Sie die Arbeit der AGG-Beschwerdestellen in den Landesverwaltungen evaluieren?

3. LANDESVERWALTUNG ALS DIVERSITY-VORBILD

Die Landesverwaltung hat den Auftrag, die Vielfältigkeit der sachsen-anhaltischen Bevölkerung in ihrer eigenen Personalstruktur widerzuspiegeln. Damit steht sie in der Verantwortung, hierauf proaktiv hinzuwirken.

1. Was sind die Eckpunkte Ihres Ministerien übergreifenden Diversity Mainstreaming Konzeptes?
2. Werden Sie in der Landesverwaltung und den Landesbetrieben anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen?

4. VERWALTUNG ALS AUFTRAGGEBERIN UND VERTRAGSPARTNERIN

Das Land Sachsen-Anhalt ist ein bedeutsamer Auftrag- und Fördermittelgeber, beispielsweise in den Bereichen Infrastruktur, Wohnungsbau, Forschung, Soziale Hilfen und Kultur. Durch die Gestaltung von Ausschreibungen, Förderrichtlinien, vertraglichen Rahmenbedingungen etc. kann das Land Anreize zur Umsetzung und Sicherstellung eines wirksamen Diskriminierungsschutzes auf Seiten der Auftragnehmer*innen und Fördermittelempfänger*innen setzen.

1. Wie werden Sie Aspekte des Diskriminierungsschutzes im Landesvergabebezug sowie in Förderrichtlinien und Ausschreibungen verankern?

5. BESCHLEUNIGUNG DES EINBÜRGERUNGSPROZESSES

„Sachsen-Anhalt begrüßt, unterstützt und ermutigt diejenigen Ausländerinnen und Ausländer, die auf Dauer hier leben und die deutsche Staatsangehörigkeit erwerben möchten.“

(Quelle: [Bürgerservice Sachsen-Anhalt - Einbürgerung \(sachsen-anhalt.de\)](https://www.buergerservice.sachsen-anhalt.de))

1. Sachsen-Anhalter*innen mit ausländischem Pass warten derzeit ca. zwei Jahre auf die Bearbeitung ihres Einbürgerungsantrages. Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Einbürgerungsprozess zu beschleunigen?

Bildung

1. SENSIBILISIERUNG VON LEHRER*INNEN FÜR VIELFALT UND GEGEN DISKRIMINIERUNG

Lehrer*innen kommt bei Diskriminierungen in der Schule eine entscheidende Rolle zu. Einerseits können sie selbst für Diskriminierungen verantwortlich sein, andererseits ist es ihre Aufgabe, Schüler*innen für Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie bei konkreten Diskriminierungen zwischen Schüler*innen verbindlich und zugleich konstruktiv einzuschreiten.

1. Wie werden Sie sich dafür einsetzen, dass Lehrer*innen im Rahmen ihrer Hochschulausbildung Vielfaltskompetenz und Diskriminierungssensibilität vermittelt wird?
2. Werden Sie sich dafür einsetzen, dass die Vielfaltskompetenz und Diskriminierungssensibilität von Lehrer*innen kontinuierlich im Rahmen von zertifizierten Fortbildungen gestärkt werden und Anreizstrukturen für eine Teilnahme ausbauen?
3. Werden Sie sich dafür einsetzen, die Diversität auf Seiten der Lehrer*innen explizit zu fördern und zu erhöhen, um die Vielfalt innerhalb der Bevölkerung abzubilden?

2. BESCHWERDESTRUKTUREN UND ANLAUFSTELLEN BEI DISKRIMINIERUNG AN SCHULEN UND HOCHSCHULEN

Schulen und Hochschulen sind für Schüler*innen und Studierende in vielerlei Hinsicht vergleichbar mit einem Arbeitsplatz. Hier verbringen sie viel Zeit in sozialen Bezügen, die sie sich nur begrenzt aussuchen können. Anders als im Arbeitsbereich ist im Bildungsbereich die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Umfeldes weit weniger klar geregelt: Schulen verfügen in der Regel über keine expliziten Anlaufstellen und klar geregelten Verfahren – Betroffenen ist nicht bekannt, an wen sie sich wenden können und was die nächsten Schritte sind. Lehrer*innen sind in der Bewältigung oftmals auf sich gestellt. Im Bereich der Hochschulen werden Anlauf- und Beratungsstrukturen teilweise gerade erst aufgebaut.

1. Wie werden Sie Schulen und Hochschulen dazu verpflichtet, Konzepte für Beschwerdestrukturen und Anlaufstellen bei Diskriminierung zu entwickeln, und sie bei der Umsetzung unterstützen?
2. Wie stellen Sie sicher, dass Schüler*innen und Eltern, Studierende und Mitarbeiter*innen von Bildungseinrichtungen wissen, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierungserfahrung wenden können?
3. Planen Sie die Einrichtung einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen wie die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die damit vorbildlich ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement umsetzt?

3. DISKRIMINIERUNGSFREIE UND VIELFALT REPRÄSENTIERENDE LEHR- UND LERNMITTEL

In Sachsen-Anhalt regelt der Lernmittelerlass des Bildungsministeriums, dass nur solche Lernmittel verwendet werden dürfen, die im Sinne des Artikels 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland in Text und Bild frei von Diskriminierungen sind. Für die Schulbuchprüfung ist das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt (LISA) zuständig. Um eine ausgewogene und diskriminierungsfreie Auswahl zu gewährleisten, müssen jedoch auch die Perspektiven und Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Gruppen berücksichtigt werden.

1. Wie stellen Sie die Mitwirkung von gesellschaftlichen Gruppen, die Diskriminierung erfahren, bei der Zulassung von Lernmitteln sicher?
2. Wie gewährleisten Sie, dass die Perspektiven von gesellschaftlichen Gruppen, die Diskriminierung erfahren, in den Lernmitteln vorhanden sind?

4. INKLUSION UND BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Vielfalt im Klassenzimmer ist Ziel und Realität zugleich. Kinder mit unterschiedlichen sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Zugehörigkeiten und Zuschreibungen kommen hier während einer prägenden Lebensphase zusammen. Wie Kinder diese Phase erleben, welche Möglichkeiten sie erhalten oder ihnen versagt bleiben, stellt die Weichen für ihr weiteres Leben.

1. Wie stellen Sie Bildungsgerechtigkeit sicher angesichts unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Fähigkeiten von Schüler*innen, insbesondere beim Zugang zu (Regel-)Schulen und Schulübergängen, speziell beim Übergang auf das Gymnasium?
2. Wie verhindern Sie, dass Kinder beispielsweise aufgrund ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, einer Behinderung oder wegen fehlender Deutschkenntnisse pauschal als defizitär betrachtet und behandelt werden?

5. FÖRDERUNG VON MEHRSPRACHIGKEIT

Globalisierung, Internationalisierung und Migration tragen maßgeblich zur Sprachenvielfalt in Sachsen-Anhalt bei. Ausreichende Sprachkompetenzen sind die Grundvoraussetzung für Bildungserfolg und Chancengleichheit. Insofern ist es Aufgabe des Bildungswesens, gute Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass vor allem Kinder, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, möglichst frühzeitig die deutsche Sprache erlernen können, ohne dabei ihre Familiensprachen zu verlieren.

1. Was wird Ihre Partei zur Erleichterung der Anerkennung erlernter Herkunftssprachen bei Prüfungen und Abschlüssen als erste bzw. zweite Fremdsprache beitragen?
2. Welches Konzept verfolgt Ihre Partei zur Förderung der Mehrsprachigkeit, dass insbesondere die Herkunftssprachen mitberücksichtigt?

Polizei und Justiz

1. DISKRIMINIERUNGSENSIBILITÄT IN DER JUSTIZ UND RECHTSPRECHUNG

Der rechtliche Diskriminierungsschutz bedarf der praktischen Umsetzung in der Rechtsprechung durch die Gerichte. In Fachdebatten wird immer wieder kritisiert, dass Richter*innen als Gruppe „soziodemografisch nicht über die Erfahrungsbreite der Bevölkerung verfügen“ (Susanne Baer, Bundesverfassungsrichterin) und dass eine grundlegende Sensibilität für die Themen Diskriminierung und Vielfalt kein fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung sind.

1. Welche Schritte werden Sie ergreifen, um die Repräsentation gesellschaftlicher Vielfalt in der Richter*innenschaft zu vergrößern?
2. Wie werden Sie die Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt, Diskriminierung und rechtlicher Diskriminierungsschutz als Bestandteil der Richter*innenaus- und -weiterbildung verankern?

2. SENSIBILITÄT DER LANDESPOLIZEI FÜR DISKRIMINIERUNG

Polizeibeamt*innen sind nicht frei davon, diskriminierende Zuschreibungen zu reproduzieren und sich in ihrem Handeln und Urteilen davon beeinflussen zu lassen. Aufgrund ihrer wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben und ihrer besonderen Stellung ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und der eigenen Rolle für Polizist*innen besonders wichtig, insbesondere, weil sie häufig als Ansprechpartner*innen bei Diskriminierung wahrgenommen und um Unterstützung gebeten werden.

1. Durch welche Maßnahmen werden Sie die Diversität in der Personalstruktur der Landespolizei vergrößern?
2. Wie werden Sie sich dafür einsetzen, dass Polizeibeamt*innen in der Ausbildung Diskriminierungssensibilität als Kernkompetenz vermittelt und die Sensibilität kontinuierlich im Rahmen von Fortbildungen erweitert wird?
3. Werden Sie eine unabhängige Polizeivertrauensstelle einrichten, die auch intern für Polizeibeamt*innen offensteht?
4. Die Arbeit der Sonderkommission zur Aufklärung antisemitischer Vorfälle bei der Landespolizei Sachsen-Anhalts liegt auf Eis. Werden Sie sich für eine Wiederaufnahme ihrer Arbeit einsetzen?
5. Sachsen-Anhalt wird sich nun doch nicht an der niedersächsischen Studie zu Rassismus in der Polizei beteiligen, da die bundesweite Studie nach Ansicht des Innenministers ausreichend ist. Teilen Sie diese Einschätzung oder braucht es aus Ihrer Sicht eine gesonderte Studie zu Rassismus in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt?

3. UMGANG MIT ANGRIFFEN AUF MINDERHEITEN

Die Anzahl der verbalen und körperlichen Übergriffe auf Minderheiten haben in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Dabei sind vor allem die Minderheiten betroffen, die als solche sichtbar sind, z. B. Frauen mit Kopftuch oder PoC. Zudem werden innerhalb von Minderheiten bevorzugt Personen zum Opfer, die angreifbarer scheinen, wie Schwangere oder Kinder. Auch Organisationen, die sich für die Rechte von Minderheiten einsetzen, sehen sich zunehmend mit Bedrohungen, Vandalismus bis hin zu körperlichen Angriffen auf die Mitarbeitenden konfrontiert.

1. Welche Maßnahmen planen Sie zum Schutz besonders vulnerabler Gruppen vor Straftaten?
2. Sind Maßnahmen geplant, die die Meldung solcher Straftaten erleichtern?
3. Sind Maßnahmen zur Sensibilisierung der Polizei und Justiz im Umgang mit Opfern von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geplant? Welche Maßnahmen sind das?
4. Welche Maßnahmen planen Sie zum Schutz und zur Unterstützung von Organisationen, die im Feld der Antidiskriminierungsarbeit/Empowerment aktiv sind?

Kultur

1. FÖRDERUNG EINES DISKRIMINIERUNGSENSIBLEN UND VIELFALTBEWUSSTEN KULTURBETRIEBS

Kulturelle Einrichtungen haben die Möglichkeit, auf künstlerische und informative Weise gesellschaftliche Missstände und Diskriminierungen zu thematisieren. Gleichzeitig werden auch innerhalb des Kulturbetriebs diskriminierende Praxen reproduziert. Dazu gehört etwa, dass Menschen aus marginalisierten Bevölkerungsgruppen in Filmen, auf Bühnen oder in Museen personell wie thematisch unterrepräsentiert sind und /oder Zugangsmöglichkeiten fehlen.

1. Werden Sie Fördermittel für Kulturbeiträge bereitstellen, die sich kritisch mit Vorurteilen auseinandersetzen, für Diskriminierung sensibilisieren oder gesellschaftliche Vielfalt in nicht stereotyper Weise darstellen?
2. Wie werden Sie dafür sorgen, dass Kulturinstitutionen marginalisierte Bevölkerungsgruppen in ihrer Personalstruktur angemessen abbilden, ihre Perspektiven in den Angeboten und Inhalten repräsentieren und gruppenspezifische Zugangsbarrieren abbauen?
3. Werden Sie die Förderung von Kunst- und Kulturprojekten sowie -stätten verstärken, welche die Sprachdiversität Sachsen-Anhalts in besonderem Maße widerspiegeln?

Politische Partizipation

1. INNERPARTEILICHE TEILHABE

Personengruppen, die von Diskriminierung betroffen sind, sind in politischen Entscheidungsprozessen oftmals unterrepräsentiert. Ausschlussmechanismen werden dabei teilweise bereits beim Zugang zu Informationen und zu Veranstaltungen wirksam. Sie zeigen sich aber vor allem bei der Partizipation in Parteien sowie in der Vergabe von Mandaten und hauptamtlichen Positionen innerhalb der Parteien.

1. Wie stellen Sie in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit, Ihren Entscheidungsfindungsprozessen und Abläufen sowie in Ihrer Personalstruktur Zugang und Teilhabe für alle Menschen sicher?
2. Welche Personengruppen rücken Sie dabei ins Zentrum Ihrer Bemühungen?
3. Wo nehmen Sie noch Lücken in der Partizipation wahr?

2. EINBINDUNG ZIVILGESELLSCHAFTLICHER AKTEUR*INNEN IN DIE POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Wenn ein politischer Prozess diskriminierungssensibel sein soll, ist es unabdingbar, die Perspektiven marginalisierter Bevölkerungsgruppen wahrzunehmen und aktiv einzubeziehen.

1. Wie stellen Sie die systematische Einbindung marginalisierter Bevölkerungsgruppen bei der Erarbeitung und Umsetzung von Gesetzen und Verordnungen sicher, um mögliche Diskriminierungsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu berücksichtigen?

3. POLITISCHE PARTIZIPATION UND TEILHABE VON MIGRANT*INNEN

Das Landesintegrationskonzept unterstreicht die Wichtigkeit der aktiven Einbeziehung von Migrant*innenorganisationen (MO) in den Prozess politischer Partizipation. Migrantinnen und Migranten würde hierüber der Zugang zu politischen Entscheidungsprozessen geebnet oder – für nicht wahlberechtigte Personen – ermöglicht. Des Weiteren wird die Wichtigkeit des individuellen Zugangs zu politischer Partizipation in Parteien, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, Vereinen und Initiativen angesprochen. Der Ausschluss von Nicht-EU-Bürger*innen vom kommunalen Wahlrecht führt zu einer Partizipations- und Repräsentationslücke. Beiräte sind als Gremien der konkreten statusunabhängigen politischen Partizipation in der Kommune wichtig, im Bereich Integration jedoch sowohl thematisch als auch hinsichtlich der ihnen zugestandenen Beteiligungsmöglichkeiten zu sehr eingeschränkt, weshalb sie in ihrer derzeitigen Form kein geeignetes Format politischer Partizipation für Migrant*innen darstellen

1. Mit welchen erweiterten Rechten sollten kommunale Integrationsbeiräte ausgestattet sein, um eine Mitbestimmung und Repräsentanz migrantischer Bevölkerungsteile auf weiteren politischen Themenfeldern zu erzielen?
2. Wie werden Sie MO in ihrer Rolle als gesellschaftspolitische Brückenbauer zu Orten, Gremien und Prozessen politischer Partizipation unterstützen?
3. Werden Sie sich für ein kommunales Wahlrecht für Bürger*innen einsetzen, die keine Unionsbürger*innen sind? Falls ja: wie genau? Falls nein: Wie sieht Ihr Konzept für eine angemessene politische Repräsentation dieser Bürger*innen aus?

Arbeit und Soziales

1. VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR EU-BÜRGER*INNEN

Unionsbürger*innen sind besonders häufig von Ausbeutung betroffen. Ihr Status kann dabei sehr unterschiedlich sein: Einige von ihnen haben deutsche Arbeitsverträge, andere werden entsandt, andere arbeiten unangemeldet, viele sind scheinselfbstständig. Verbreitet sind prekäre Beschäftigungsformen wie Minijobs, befristete Beschäftigungen oder Soloselbstständigkeit. Beispiele dafür finden sich insbesondere in der Fleischproduktion, im Baugewerbe und im Hotelgewerbe.

1. Welche Vorschläge haben Sie, um in Sachsen-Anhalt lebende und arbeitende EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die im Inland angestellt sind, vor Arbeitsrechtsverletzungen, Lohnbetrug und Dumpinglöhnen zu schützen?
2. Befürworten Sie ein Verbot der Leiharbeit in weiteren Industriezweigen, über die Fleischindustrie hinaus? Was tut Ihre Partei für eine Intensivierung der Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik mit anderen EU-Staaten?
3. Werden Sie EU-Bürger*innen einen dreimonatigen Sprachkurs (inkl. Krankenversicherung) im Rahmen der Einreise ermöglichen?

2. ABBAU SPRACHLICHER BARRIEREN IN DEN BERATUNGSSTELLEN UND DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Das EU-Freizügigkeitsrecht stellt Unionsbürger*innen frei, in einem anderen EU-Land eine Arbeit zu suchen, dort zu wohnen und beim Zugang zu Beschäftigung, Weiterbildung, Gewerkschaften, Wohnung sowie sozialen und steuerlichen Vergünstigungen die gleiche Behandlung zu erfahren, wie Staatsangehörige des Aufnahmelandes. Um einen gleichberechtigten Zugang zu gewährleisten, ist es wichtig, dass grundlegende Informationen zumindest in den am häufigsten vertretenden EU-Sprachen verfügbar sind (derzeit Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Ungarisch). Hilfreich wäre außerdem, wenn die Informationen im Sinne der Barrierefreiheit in einfacher Sprache verfügbar wären.

1. Wie werden Sie dafür sorgen, dass in Erstberatungsstellen und an arbeitsmarktrelevanten Beratungsstellen und Behörden in den o. g. EU-Sprachen beraten werden kann bzw. Informationen in diesen Sprachen vorgehalten werden?
2. Wie werden Sie dafür sorgen, dass Beratungsstellen für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Antidiskriminierung in den o. g. EU-Sprachen beraten können und wie planen Sie hier Migrant*innenorganisationen einzubeziehen?
3. Werden Sie dafür sorgen, dass in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung mit Bürger*innenkontakt sämtliche Kontakte in einfacher Sprache zur Verfügung stehen?

3. STÄRKUNG DER ARBEIT VON MIGRANT*INNENORGANISATIONEN

Das Landesintegrationskonzept würdigt die Arbeit von Migrant*innenorganisationen (MO) und ihren Beitrag zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von (Neu-) Zuwander*innen. Sie leisteten eine wichtige Orientierungshilfe in der Gesellschaft, seien als „Brückenbauerinnen“ sowie „Sprach- und Kulturmittlerinnen für die politische Meinungs- und Willensbildung sowie für die soziale Orientierung von neu Zugewanderten maßgebend“. Das Land erklärt sich bereit, die Arbeit der MO mit langfristiger Perspektive zu unterstützen und „zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine strukturelle Förderung von MO möglich ist“. (Integrationskonzept des Landes ST, S. 39 f.)

1. Wie wird Ihre Partei die Arbeit von MO im Land Sachsen-Anhalt unterstützen?
2. Wie stehen Sie zu einer projektunabhängigen Basisförderung von MO nach dem Vorbild des Landes Nordrhein-Westfalen? (Die ca. 200 ehrenamtlichen Betreuungsvereine des Bundeslandes NRW erhalten eine zusätzliche Pauschale von 1.700 Euro zur Begleichung aller grundlegenden Aufwendungen und zur Anerkennung ihres ehrenamtlichen Engagements.)
3. Was werden Sie dafür tun, MO stärker in das Integrationsmonitoring der Landespolitik einzubeziehen?