

**Landesaktionsplan gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene  
Menschenfeindlichkeit der Fraktion  
Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag**

## **Inhalt**

<b>1. Problemanalyse</b> .....	2
<b>1.1. Arbeitsdefinitionen</b> .....	2
<b>1.2. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland und Bayern</b> .....	4
a. <b>Allgemeine Betrachtung</b> .....	4
b. <b>Bayern</b> .....	7
c. <b>Öffentlicher Dienst</b> .....	8
<b>1.3. Bestandsaufnahme und Gesetzliche Schutzlücken</b> .....	10
a. <b>Bestandsaufnahme</b> .....	10
b. <b>Gesetzliche Schutzlücken</b> .....	11
<b>2. Ziele und Erstellungskonzept des Landesaktionsplans</b> .....	12
<b>2.1. Ziele: Leitbild einer Gesellschaft der Vielfalt</b> .....	12
<b>2.2. Erstellungskonzept: Partizipation und Transparenz</b> .....	14
<b>3. Landesaktionsplan</b> .....	14
<b>3.1. Landesantidiskriminierungsgesetz</b> .....	15
<b>3.2. Landesantidiskriminierungsstelle</b> .....	16
a. <b>Tätigkeitsschwerpunkte der LADS</b> .....	17
b. <b>Befugnisse der LADS</b> .....	18
c. <b>Struktureller Aufbau der LADS</b> .....	19
<b>3.3. Maßnahmenpaket</b> .....	20
a. <b>Handlungsfelder und Akteur*innen</b> .....	20
b. <b>Akteur*innen</b> .....	21
c. <b>Handlungsfeldübergreifende Maßnahmen</b> .....	22
d. <b>Maßnahmenpakete für einzelne Bereiche</b> .....	32
<b>4. Abkürzungsverzeichnis</b> .....	100
<b>5. Literatur</b> .....	101

Die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag stellt nachfolgend ihre Handlungsstrategie gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit vor. Dieses Konzept wurde innerhalb der Fraktion und unter Mitwirkung zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteur\*innen zwischen Januar und Oktober 2021 ausgearbeitet.

## 1. Problemanalyse

### 1.1. Arbeitsdefinitionen

Was ist gemeint, wenn wir über Rassismus, Antisemitismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sprechen? Zur besseren Nachvollziehbarkeit sollen einzelne Begriffe, die in ihrer Bedeutung nicht eindeutig oder allgemein bekannt sind, nachfolgend definiert werden:

#### Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Als gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (kurz: GMF) werden abwertende und ausgrenzende Einstellungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bezeichnet. Abwertung und Ausgrenzung werden dabei getragen von einer Ideologie der Ungleichwertigkeit. Es sind dreizehn Merkmale gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit erfasst: Abwertung wohnungsloser Menschen, Abwertung homosexueller Menschen, Abwertung asylsuchender Menschen, Antisemitismus, Abwertung von Menschen mit Behinderung, Fremdenfeindlichkeit, Abwertung von Trans\* Menschen, Muslimfeindlichkeit, Sexismus, Rassismus, Abwertung von Sinti und Roma, Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen, Etabliertenvorrechte.

#### Rassismus

Mit „Rassismus“ wird eine Ideologie der Ungleichheit bezeichnet. Aus der Annahme, es existierten unterschiedliche menschliche „Rassen“, werden jeweils vermeintlich „natürliche“ Eigenschaften abgeleitet. Aufgrund zugeschriebener oder tatsächlicher ethnischer Zugehörigkeit oder etwa der Hautfarbe von Menschen werden Werturteile über sie im Sinne einer Höherwertig- bzw. Minderwertigkeit gefällt. Mit dieser angenommenen Ungleichwertigkeit unterschiedlicher, vermeintlich ethnisch homogener Gruppen werden Vorrechte für die eigene Gruppe und fehlende Rechte der als minderwertig angesehenen anderen Gruppe begründet. Rassismus ist ein wesentlicher ideologischer Bestandteil des Rechtsextremismus.

#### Antisemitismus

Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische

Gemeinschaftsinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein.

#### Abwertung von Sinti\*zze und Rom\*nja Antiziganismus

Die Abwertung von Sinti\*zze und Rom\*nja ist definiert als feindselige Einstellung gegenüber Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder wahrgenommenen Zugehörigkeit zur verallgemeinerten Gruppe der Sinti\*zze und Rom\*nja bzw. der „Zigeuner“, wie die Gruppen im Alltag herablassend bezeichnet werden. Das Vorurteil drückt sich insbesondere über die Zuschreibung von Kriminalität, fehlender Anpassung und des Sozialstaatsmissbrauchs aus. Obwohl sich diejenigen, welche mit diesen Vorurteilen konfrontiert sind, nicht unbedingt als Angehörige der gleichen Gruppe verstehen, spielt das für die Vorurteile und Diskriminierungspraxis auf Seiten der Mehrheitsbevölkerung keine Rolle.

#### Fremdenfeindlichkeit

Fremden- und Ausländerfeindlichkeit beschreibt die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen, die insbesondere anhand ihres unmittelbaren wie mittelbaren Migrationshintergrundes in die Kategorie „Ausländer“ oder „Fremde“ eingeordnet werden und denen vor allem eine kulturelle Differenz sowie eine Bedrohung von Ressourcen (Arbeitsplätze, Wohnungen etc.) und Identitäten zugeschrieben wird.

#### Muslimfeindlichkeit

Muslimfeindlichkeit (oder antimuslimischer Rassismus) bezeichnet eine generalisierende Abwertung von Menschen, weil sie Muslim\*innen sind, oder von Personen, die tatsächlich oder nur vermutet Muslim\*innen sind. Der hierbei mitschwingende Rassismus artikuliert sich insbesondere in Verweisen auf Kultur und Religion, oft vermittelt über eine Abwertung des Islams, die dann zur Rechtfertigung der pauschalisierten Abwertung von Muslim\*innen dienen. Ausgedrückt wird dies durch die Unterstellung von Bedrohungen durch ihre Zugehörigkeit zum Islam, durch ihre Kultur oder ihre öffentlich-politischen wie religiösen Aktivitäten und Verhaltensweisen, die nicht selten unhinterfragt der Religion zugeschrieben werden, statt veränderbaren und sich verändernden (regionalen) Ausprägungen. Insbesondere der Verweis auf fehlende Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern wird nicht selten undifferenziert der Religion insgesamt zugeschrieben, um dann als Legitimation für eine pauschalisierte Abwertung herangezogen zu werden.

#### Etabliertenvorrechte

Etabliertenvorrechte umfassen die von Alteingesessenen, gleich welcher Herkunft, beanspruchten Vorrangstellungen, die gleiche Rechte vorenthalten und somit die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Gruppen verletzen.

#### Abwertung von Menschen mit Behinderung

Mit der Abwertung von Menschen mit Behinderungen ist die negative Beurteilung einer körperlichen oder geistigen Verfassung gemeint, mit der eine Hierarchisierung von Körpern einhergeht: Der als nichtbehindert und „normal“ angesehene Körper ist in diesem

Denken dem als behindert und defizitär angesehen Körper überlegen. Die angenommene Überlegenheit des Normkörpers dient als Legitimation für abwertende Zuschreibungen und ausgrenzende Praxen gegenüber behinderten Menschen.

### Sexismus

Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts sowie die diesem Phänomen zugrunde liegende Geschlechterrollen festschreibende und hierarchisierende Ideologie. Er bezieht sich auf gesellschaftlich erwartete geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Geschlechterstereotype), wobei Männer eine privilegierte Position haben (Patriarchat) und deshalb primär Frauen als von Sexismus betroffen gelten. Aus sozialpsychologischer Perspektive können gleichwohl auch Männer von Sexismus betroffen sein.

### Intersektionalität

Ungleichheiten lassen sich nicht als „entweder-oder“ verstehen. Eine Frau of Color wird nicht entweder als Frau oder rassistisch diskriminiert; ein Schwarzer schwuler Mann nicht entweder rassistisch oder als Homosexueller. Diese Faktoren wirken immer zusammen und überkreuzen sich. Mit dem Ansatz der Intersektionalität wird untersucht, wie verschiedene soziale Kategorien – darunter Geschlecht, Weißsein, of-Color-Sein, Sexualität – miteinander verwoben sind und sich, je nach Kontext, auf soziale Benachteiligung oder Privilegierung auswirken.

### 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.

## **1.2. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland und Bayern**

### **a. Allgemeine Betrachtung**

Aufschlussreiche Erkenntnisse über Einstellungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Deutschland lassen sich aus den beiden Mitte-Studien der Universität Leipzig und der Friedrich-Ebert-Stiftung gewinnen. Beide Erhebungen werden jeweils im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführt und basieren auf Befragungen repräsentativ ausgewählter Bürger\*innen. Menschenfeindliche Vorurteile treten unter den Teilnehmenden demnach in folgendem Ausmaß auf:

Mitte Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2019/2020

<b>GMF Merkmal</b>	<b>Zustimmung</b>	<b>Teil -Teils</b>
Rassismus	6,4 %	17,5 %
Fremdenfeindlichkeit	8 %	16,9 %
Antisemitismus – klassisch	7,5 %	13,7 %
Antisemitismus – israelbezogen	13,4 %	30 %
Muslimfeindlichkeit	11 %	18,3 %
Abwertung von Sinti und Roma	16,3 %	27,7 %
Abwertung asylsuchender Menschen	28,4 %	36,4 %
Sexismus	7,5 %	11,9 %
Abwertung von Trans*Menschen	11,2 %	18 %
Abwertung von wohnungslosen Menschen	8,7 %	27,4 %
Abwertung langzeitarbeitsloser Menschen	24,9 %	40,2 %
Etabliertenvorrechte	26,8 %	31,4 %

Leipziger Autoritarismus Studie, 2020

<b>GMF Merkmal</b>	<b>Aussage</b>	<b>Zustimmung bei den Befragten</b>
Antisemitismus	„Auch heute noch ist der Einfluss der Juden groß.“	24,6 % (latent) 10,2 % (manifest)
	„Die Juden arbeiten mehr als andere Menschen mit üblen Tricks, um das zu erreichen, was sie wollen.“	19,9 % (latent) 7,6 % (manifest)
	„Die Juden haben einfach etwas Eigentümliches und Besonderes an sich und passen nicht so recht zu uns“	18,6 % (latent) 6,2 % (manifest)
Ausländerfeindlichkeit	„Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“	31,0 % (latent) 28,4 % (manifest)
	„Wenn Arbeitsplätze knapp werden sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken“	23,5 % (latent) 19,2 % (manifest)
	„Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“	27,2 % (latent) 25,6 % (manifest)
Muslimfeindschaft	„Muslimen sollte die Zuwanderung nach	27,4 %

	Deutschland untersagt werden“	
	„Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.“	46,8 %
Antiziganismus	„Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.“	41,9 %
	„Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.“	35,4 %
	„Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.“	52,9 %
Homophobie	„Ich finde es ekelhaft, wenn sich Homosexuelle küssen.“	35,1 %
	„Homosexualität ist eine Krankheit, die geheilt werden kann.“	9,2 %
	„Homosexuelle Paare sollten Kinder adoptieren dürfen.“	73,0 %
	„Homosexualität ist etwas völlig normales“	78,6 %

GMF in ihren unterschiedlichen Facetten ist **kein Randphänomen**, dies zeigen insbesondere die hohen Zahlen zu abwertenden Einstellungen gegenüber asylsuchenden Menschen (28,4 %), langzeitarbeitslosen Personen (24,9 %) und Sinti\*zen und Rom\*nja (16,3 %). Aber auch die hohen Werte im Graubereich (teils-teils), der die Personen umfasst, die menschenfeindlichen Einstellungen zwar nicht zustimmen, sie aber auch nicht ablehnen. Dass die Abwertungsmechanismen je nach GMF Dimension stark variieren und stellenweise niedrige Werte erreichen, kann keinesfalls zum Anlass genommen werden GMF als ein gruppenspezifisches „Sonderproblem“ abzustempeln. Ein Blick auf die direkten Folgen menschenfeindlicher Vorurteile verdeutlicht dies. Hierzu zählen insbesondere **Diskriminierungserfahrungen** und Straftaten, die dem Feld der **Hasskriminalität** zuzuordnen sind.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (kurz: ADS) verzeichnete allein für das Jahr 2020 **6.383 Beratungsanfragen (Anstieg zum Vorjahr um 78,3 %)** bezogen auf eine Diskriminierungserfahrung, Anfragen bei nicht-staatlichen Stellen sind in dieser Zählung nicht miteingerechnet. Wie hoch die Dunkelziffer ist, lässt sich durch eine repräsentative Studie der ADS aus dem Jahr 2016 erahnen, bei der jede\*r Dritte (35,6 %) angab in den letzten 24 Monaten vor Befragungszeitraum eine Diskriminierung erlebt zu haben. Die

genannten Diskriminierungsgründe sind so weitreichend, dass potenziell **jede\*n Bürger\*in betroffen** sein könnte: Alter (14,5 %), Sozioökonomische Lage (10,1 %), Geschlecht/Geschlechtsidentität (9,2 %), Religion/Weltanschauung (8,8 %), Rassistische Gründe/ethnische Herkunft (8,4 %), Behinderung/sonstige Beeinträchtigung (7,9 %), sexuelle Orientierung (2,4 %), sonstige Merkmale (8,2 %). Die Aufschlüsselung nach Lebensbereichen (Arbeit 48,8 %; 40,8 % Öffentlichkeit/Freizeit; 32,7 % Geschäfte/Dienstleistungen; 28,61 % privater Bereich; 27,8 % Ämter/Behörden; 26,4 % Gesundheits- und Pflegebereich; 23,7 % Bildung; 22,1 % Internet/Medien; 18,6 % Wohnungsmarkt) unterstreicht den umfassenden Charakter der Diskriminierungserfahrungen, da diese in jedem Kontext privat wie öffentlich erlebt wurden. Ferner ist zu beachten, dass die beschriebene Benachteiligung durch das Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungskategorien zusätzlich verstärkt werden kann (sog. Intersektionale Diskriminierungserfahrung). Beispielhaft sei hier die Diskriminierung aufgrund des islamischen Kopftuchs genannt, bei der sich die Merkmale „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Religion und Geschlecht kreuzen. Besonders gefährlich, bis hin zu lebensgefährdend wird GMF, wenn sie zu Straftaten gegenüber Betroffenen führt. Laut der Statistik des Bundeskriminalamtes wurden 2020 bundesweit **10.240 Delikte** dem Bereich Hasskriminalität zugeordnet. Im Vergleich zum Vorjahr (2019: 8.585 Delikte) bedeutete dies eine Steigerung um 19,28 %. Über 90 % der Fälle gingen auf eine fremdenfeindliche, rassistische oder antisemitische Tatmotivation zurück. Seit Jahren ist eine Zunahme von Straftaten, insbesondere Gewaltdelikten dieser Art zu beobachten.<sup>1</sup> Die Anschläge von Hanau und Halle, das OEZ Attentat in München bildeten traurige Höhepunkte dieser Tendenz. Rassistische, fremdenfeindliche und antisemitische Einstellungen nehmen zu und gefährden viele Mitbürger\*innen besonders stark. Darauf möchten wir aufmerksam machen, indem wir Antisemitismus und Rassismus als spezielle Formen von GMF herausgehoben erwähnen. Selbstredend verurteilen wir alle Formen von GMF gleichermaßen und gehen in unserem Landesaktionsplan (kurz: LAP) entschieden dagegen vor.

## **b. Bayern**

Inwiefern lassen sich die dargelegten Zahlen zu GMF auf Bayern übertragen? Dies lässt sich nur bedingt feststellen. **Es fehlt an regelmäßig durchgeführten empirischen Studien**, die der Frage nachgehen wie verbreitet menschenfeindliche Vorurteile in Bayern sind und welche Folgen sich hieraus ergeben. Auf diesen Missstand reagierten die Landtags Grünen und ließen 2015 die bis dato erhobenen Ergebnisse der Leipziger Mitte Studie für Bayern auswerten. Die Resultate werfen in Teilen ein besorgniserregendes Schlaglicht auf den Freistaat. So fällt die Zustimmung für sekundär antisemitische (diese Form des Antisemitismus bezieht sich auf jüdenfeindliche Einstellungen und Handlungen, die nach und aufgrund von Auschwitz entstanden sind) und den Nationalsozialismus verharmlosende Aussagen im bundesweiten Durchschnitt in Bayern am höchsten aus. Ähnlich verhält es sich mit der Ausländerfeindlichkeit. Jede\*r dritte befragte Bayer\*in

---

<sup>1</sup> Anstieg fremdenfeindlicher Straftaten gegenüber 2019: 19,10 %  
Anstieg antisemitischer Straftaten gegenüber 2018: 15,7 %

befürwortete Aussagen ausländerfeindlichen Inhalts. Die im Mai 2020 vorgestellte Studie *Queeres Leben in Bayern*, die von unserer Landtagsfraktion gemeinsam mit der Hochschule Landshut durchgeführt wurde, kam zu dem Ergebnis, dass **knapp jede\*r zweite queere Befragte in den letzten drei Jahren in einem oder mehreren Lebensbereichen Diskriminierung** erfuhr. Anfang 2021 stellte der Muslimrat München seinen ersten Rassismus Report vor, indem **130 Vorfälle antimuslimischen Rassismus** erfasst wurden. Die Münchner Beratungsstelle BEFORE, die Betroffene von Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt berät, verzeichnete im Jahr 2020 mit 324 Beratungsfällen ein Rekordhoch (2019: 264 Fälle; 2018: 174 Fälle). Die Bayerische Beratungsstelle für queere Personen *Strong* meldet bis jetzt (Stand Oktober 2021) 149 Vorfälle von Gewalt und Diskriminierung gegen LGBTQI Personen. Die Zahl hat sich im Vergleich zum Vorjahr jetzt schon fast verdoppelt (47,52 Prozent). Die Bayerische Beratungsstelle RIAS erfasste 2020 insgesamt **239 antisemitische Vorfälle** (2019:178). Im Vergleich zum Vorjahr sehen wir auch hier einen Anstieg um fast 35 Prozent. Eine 2016 vom soziologischen Institut der Universität München durchgeführte Befragung zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bayern ergänzt den Befund, um die Frage, von welchen gesellschaftlichen Gruppen die Abwertung ausgeht. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass das Vorliegen abwertender Einstellungen nicht als Phänomen innerhalb einer bestimmten Gruppe gewertet werden kann, sondern in der Mitte der bayerischen Gesellschaft verbreitet ist. Beide Studien machen klar: **GMF ist ein Problem in Bayern**. Vor diesem Hintergrund erscheint es umso kritikwürdiger, dass es an kontinuierlicher empirischer Forschung zur GMF Entwicklung im Freistaat fehlt. Das von Bündnis 90/Die Grünen jährlich herausgegebene *Lagebild Rechtsextremismus* wirft ein erschreckendes Schlaglicht auf die möglichen Folgen von GMF in Bayern. Allein 2020 wurden 477 rassistisch motivierte Delikte registriert, 46 davon waren Gewaltdelikte. Mit 353 Straftaten bewegte sich die Zahl der antisemitischen Straf- und Gewalttaten auf einem Rekordniveau. Insgesamt wurden in Bayern im letzten Jahr 1.328 Delikte dem Bereich Hasskriminalität zugeordnet. Für das Jahr 2021 wurden bis jetzt (Stand 30.9.2021) bereits 783 Delikte im Bereich Hasskriminalität registriert. Von einem rückläufigen Trend kann damit nicht die Rede sein.

### c. Öffentlicher Dienst

Der öffentliche Dienst genießt zu Recht ein besonderes Vertrauen. Seine Bediensteten arbeiten als Vertreter\*innen des Staates und in dessen Auftrag. Sie stehen im Dienste der Bürger\*innen. Gleichzeitig ist in der Vielfalt und im Umfang der staatlichen Anstellungsverhältnisse- und Bereiche auch ein **Querschnitt der Gesellschaft** enthalten. Dies ist bei bundesweit 4,9 Millionen Beschäftigten, davon 705.920 in Bayern notwendigerweise der Fall. Es ist daher anzunehmen, dass die oben aufgezeigten gruppenbezogenen Vorurteile in der Gesellschaft auch eine gewisse Entsprechung bei Mitarbeiter\*innen des öffentlichen Dienstes finden. Diesen Bereich pauschal als GMF freie Zone zu betrachten, wäre fahrlässig. Das zeigte sich in den letzten Jahren vor allem am Beispiel der Sicherheitsbehörden, wo sich Meldungen über rassistische Inhalte in Polizeieinsatzgruppen, Racial Profiling und rechtsextremistische Drohemails unter dem Namen NSU 2.0. überschlugen. Laut dem im Oktober 2020 veröffentlichte Lagebericht des Bundesinnenministeriums (kurz: BMI) zu *Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden* gab es



in den letzten drei Jahren insgesamt 319 rechtsextremistischen Verdachtsfällen in den Landessicherheitsbehörden, 31 davon in Bayern. Der Lagebericht soll zukünftig auf den gesamten öffentlichen Dienst ausgeweitet werden. Dieser Vorstoß des BMI ist begrüßenswert, im Hinblick auf den Umgang mit GMF im öffentlichen Dienst jedoch unzureichend. Menschenfeindliche Vorurteile sind ein zwingender Bestandteil rechtsextremistischen Gedankengutes, allerdings treten sie nicht allein in diesem Kontext auf. Rechtsextremismus bildet in Zusammenhang mit GMF nur die Spitze des Eisbergs. Die Formen und Folgen gruppenbezogener Vorurteile äußern sich vielfacher. Überspitzt gesagt: Nicht jeder rassistisch motivierten Polizeikontrolle liegt eine rechtsextremistische Gesinnung zugrunde, jede rassistische motivierte Polizeikontrolle ist jedoch Ausdruck eines diskriminierenden Vorurteils. Konkrete Zahlen über die Verbreitung problematischer Vorurteile und Einstellungen im öffentlichen Dienst liegen aber weder für den Bund noch für Bayern vor (Antwort auf Anfrage von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag, Drucksache 18/14375 vom 16.4.2021). Damit **fehlt es an einer gesicherten Datengrundlage, wo der öffentliche Dienst beim Thema GMF steht**. Hilfsweise können einige empirische Studien über die subjektive Diskriminierungswirklichkeit in Deutschland herangezogen werden:

Ein beträchtlicher Teil der Lebensbereiche, in denen es laut ADS Studie (Kap. 1.2.a., S. 6) zu Diskriminierungserfahrungen gekommen ist, entfiel auf staatliche Einrichtungen: 27,8 % in Ämtern und Behörden, 26,4 % im Gesundheits- und Pflegebereich, 23,7 % im Bildungsbereich. Die Auswertung der bei der ADS eingegangenen Beratungsanfragen (Zeitraum: Anfang 2013 bis Ende 2016) bestätigt dieses Bild. 16 % der Anfragen entfielen auf den Bereich Diskriminierung in Ämtern und Behörden, dieser Bereich steht damit an dritter Stelle. Eine weitere Befragung aus dem Jahr 2012, welche die Diskriminierungswirklichkeit von Menschen mit „Migrationshintergrund“ erfasst, ergab, dass sich 9 % der Befragten bei Ämtern und Behörden, 6,5 % im Bildungsbereich „sehr stark“ oder „eher stark“ benachteiligt fühlten. 31 % der Teilnehmer\*innen unserer Studie *Queeres Leben in Bayern* gaben an in Ämtern und anderen Verwaltungseinrichtungen diskriminiert worden zu sein. Ergänzende Erkenntnisse über die Perspektive von Staatsbediensteten gibt eine Studie aus dem Jahr 2017, bei der Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar\*innen und Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“ untersucht wurden. 60,4 % der befragten Personen bestätigten solche Erfahrungen an ihrem Arbeitsplatz gemacht zu haben. Insgesamt fehlt es jedoch an aktuellen Zahlen, die mehr über das Diskriminierungsrisiko der von GMF betroffenen Gruppen in öffentlichen Stellen aussagen können.

**Die Daten verdeutlichen, dass der öffentliche Dienst ein Ort ist, an dem Diskriminierung begangen und zugleich erfahren wird.** Ein Umstand der jedoch gerade in diesem Bereich nicht hinnehmbar ist. Staatliche Einrichtungen erfüllen eine besondere Rolle – sie sind Vorbilder und Vertrauensträger, insbesondere wenn es um die Schaffung von Chancengleichheit und Gewährleistung von Diskriminierungsschutz geht.

### 1.3. Bestandsaufnahme und Gesetzliche Schutzlücken

Der vorausgegangene kursorische Überblick zeigt, dass menschenfeindliche Vorurteile und die daraus resultierenden Folgen auf Bundes- sowie Landesebene in deutlichem Maß vorhanden sind. Zwangsläufig stellt sich damit die Frage, mit welchen Mitteln diesem Missstand derzeit begegnet wird. Dabei geht es konkret um gesetzliche Maßnahmen und politische Handlungsstrategien.<sup>2</sup>

#### a. Bestandsaufnahme

Die dargestellten Erkenntnisse müssen schockieren, denn sie verdeutlichen, dass Deutschland wie auch Bayern im speziellen **nicht für alle Bürger\*innen ein sicherer und diskriminierungsfreier Ort** ist. Wir Grünen sind davon überzeugt, dass alle demokratischen Kräfte **jetzt** mit vollem Tatendrang für eine freiheitliche, pluralistische Gesellschaft eintreten müssen. Die Bayerische Staatsregierung tut dies in einem unzureichenden Maße. Das wurde durch das im letzten Jahr aktualisierte *Bayerische Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus* besonders deutlich. Wiederum wurde der Blick allein auf die rechtsextreme Szene gerichtet, die vorgestellten Maßnahmen erschöpfen sich weitestgehend in Informationsarbeit und repressiven Maßnahmen, ein dringend notwendiger struktureller Wandel in öffentlichen Einrichtungen und eine effektive, das heißt vor allem auch finanzielle Unterstützung zivilgesellschaftlicher Initiativen lassen sich nicht erkennen. Mehrere unserer Landtagsanfragen (u.a. Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, [Drucksache 18/14375 vom 3.2.2021](#)), in denen explizit nach Handlungsstrategien der Staatsregierung gegen GMF und Diskriminierung gefragt wurde, ließen erkennen, dass es an einem einheitlichen Konzept fehlt. Bayern ist nach wie vor der 2011 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ins Leben gerufenen Koalition gegen Diskriminierung nicht beigetreten. Die Förderung ziviler Akteur\*innen speist sich überwiegend aus Bundesmitteln. Die Vernetzung und Bündelung der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern bleibt mangels staatlicher Plattformen den einzelnen Akteur\*innen und Initiativen selbst überlassen. Auch der 2018 von der Bundesregierung veröffentlichte *Nationale Aktionsplan gegen Rassismus* wurde nicht als Startschuss für die Ausarbeitung landesspezifischer Strategien verstanden. Unsere im Landtag eingebrachten Anträge über die Vorlage eines Bayerischen Landesaktionsplans gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag, [Drucksache 18/8317 vom 16.6.2020](#)) und die Durchführung einer unabhängigen Rassismus Studie bei der Bayerischen Polizei (Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag, [Drucksache 18/10167 vom 1.10.2020](#)) oder unser Gesetzesentwurf über ein\*n unabhängige\*n Polizeibeauftragte\*n (Gesetzesentwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Bayerischen Landtag, [Drucksache 18/10890 vom 21.10.2020](#)) wurden von den Regierungsparteien abgelehnt.

Für die Landtags Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen stand trotz dieser Rückschläge dennoch immer fest: die Mittel zur Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinander liegen

---

<sup>2</sup> Die Ausführungen konzentrieren sich auf Bayern.

maßgeblich in den Händen der Politik. Hieraus erwächst eine Verantwortung, über die wir uns als Grüne sowohl auf Bundes- als auch Landesebene im Klaren sind. Bereits 2016 erarbeiteten die Ressorts Innen- und Rechtspolitik als Reaktion auf das mangelhafte Vorgehen der Bayerischen Staatsregierung ein Konzeptpapier gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ([hier](#)). Im Sommer 2020 beschlossen wir bei unserem digitalen Parteitag einen 19 Punkte Plan für den Kampf gegen Rassismus in Bayern ([hier](#)). Nach den Anschlägen in Hanau und Halle legte der Grüne Parteirat einen Aktionsplan gegen Rassismus für die Bundesebenen vor ([hier](#)). Im November 2020 beschloss die Grüne Landtagsfraktion den 13 Punkte Plan gegen Rassismus und Rechtsextremismus in den Sicherheitsbehörden ([hier](#)) Im Februar dieses Jahres folgte ein länderübergreifendes Konzeptpapier zur Verwirklichung einer Gesellschaft der Vielen ([hier](#)), an dessen Ausarbeitung unter anderen Katharina Schulze beteiligt war. Das **Eintreten gegen jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und der Einsatz für Gleichwertigkeit gehören zu den Grundfesten der Partei Bündnis 90/Die Grünen.**

Neben dem Stand politischer Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und GMF stellt sich ebenso die Frage, ob und in welchem Ausmaß Betroffene von Diskriminierung, GMF und Hasskriminalität im Freistaat unterstützt werden. Ein Blick auf die **Bayerische Beratungsinfrastruktur zeigt einen Flickenteppich.** Je nach Region unterscheidet sich das Beratungs- und Präventionsangebot massiv. Zum Teil gut ausgebaute Angebote wie sie von der Landeskoordinierungsstelle Bayern geleistet werden, decken ausschließlich den Bereich Rechtsextremismus ab. Derzeit gibt es **nur sechs kommunale Antidiskriminierungsstellen** (München, Augsburg, Regensburg, Würzburg, Nürnberg, Erlangen), diese dürfen jedoch nicht außerhalb ihres Wirkungskreises tätig werden. Auch ein Ausweichen auf Bundesstellen funktioniert nur bedingt: Die ADS musste ihre Beratungstätigkeit aufgrund der hohen Nachfrage im letzten Jahr zeitweise einstellen. Die **Qualität des staatlichen Diskriminierungsschutzes wird damit zum Standortfaktor.** Für Betroffene bleibt häufig nur die Hoffnung auf den Einsatz privater Initiativen. Lokale Unterstützungsangebote wie die Münchner Beratungsstelle BEFORE leisten hervorragende Arbeit, müssen aber einen drastischen Anstieg (2018:174, 2019: 264, 2020:324) der Beratungsanfragen bewältigen und fangen nur den Bedarf im Ballungszentrum München auf. Das vielfältige Engagement aller zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen, die sich gegen GMF einsetzen ist, verdient größte Hochachtung. Gleichzeitig offenbart es ein Problem: **genuin staatliche Aufgaben wie der Schutz aller Bürger\*innen vor GMF und Diskriminierung werden auf die Zivilgesellschaft abgeladen.**

#### **b. Gesetzliche Schutzlücken**

Die Missbilligung menschenfeindlicher Einstellungen leitet sich bereits aus der Menschenwürdegarantie in Art. 1 I GG ab. Ferner sind mit Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 118, Art. 118 a BV explizite Diskriminierungsverbote sowohl auf bundes- als auch landrechtlicher Ebene verfassungsrechtlich verankert. Das Verfassungsrecht bindet primär den Staat. Die Umsetzung dieser Verpflichtung drückt sich in unterschiedlichen landrechtlichen Regelwerken wie dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen (BayGIG), dem Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz

(BayBGG) aus. Zusätzlich regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf einfachgesetzlicher Ebene den Diskriminierungsschutz im Rahmen von Arbeitsverhältnissen und Rechtsgeschäften zwischen Privaten. Insofern könnte man von einem umfassenden gesetzlichen Schutz ausgehen.

Dies trifft auf den Schutz vor Diskriminierung, die von staatlichen Stellen ausgeht, leider nicht zu. Erfahren Bürger\*innen in Bayern Diskriminierung in einer Behörde, der Schule oder im Rahmen einer Polizeikontrolle durch einen staatlichen Bediensteten, können sie nur erschwert gerichtlich dagegen vorgehen. Es gibt kein Bayerisches Landesgesetz, das Diskriminierung durch das Handeln öffentlicher Stellen adressiert. Die von zusammengestellten Zahlen (vgl. Kap. 1.2.c.) zeigen jedoch, dass Diskriminierung im öffentlichen Dienst durchaus ein Problem ist. Damit eröffnet sich eine Diskrepanz zwischen dem Rechtsschutz gegen eine Diskriminierung im privaten Bereich (z.B. Ungleichbehandlung an der Club Tür), der durch das AGG sichergestellt wird und dem Rechtsschutz im Falle einer Diskriminierung durch eine öffentliche Stelle (z.B. rassistische Beleidigung in einer Behörde). Der Bayerische Gesetzgeber weigert sich bisher diese Lücke zu schließen, obgleich das auch aus europarechtlicher Perspektive erforderlich wäre. So setzt Bayern seine gesetzgeberischen Verpflichtungen aus vier für den Diskriminierungsschutz zentrale EU-Richtlinien (RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG und RL 2004/113/EG) seit Jahren nicht um.

## 2. Ziele und Erstellungskonzept des Landesaktionsplans

### 2.1. Ziele: Leitbild einer Gesellschaft der Vielfalt

Weltoffenheit, Vielfalt und das Gebot der Toleranz prägen seit jeher das bayerische Selbstverständnis. Gleichzeitig zeigt sich wie oben aufgeführt an unterschiedlichen Stellen, dass Bayern diesem Ideal im Moment nicht gerecht wird. Mit dem Landesaktionsplan tritt die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im bayerischen Landtag mit dem Ziel an das zu ändern. Dabei geht es nicht darum Vertreter\*innen einzelner Bereiche an den Pranger zu stellen und für Missstände verantwortlich zu machen. GMF und Diskriminierung als eine ihrer häufigsten Folgen tritt in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen auf und geht von verschiedensten Akteur\*innen aus. Eine erfolgreiche Lösungsstrategie muss daher umfassenden Charakter haben und darf sich nicht auf einzelne Felder beschränken. Gleichwohl muss zwischen staatlich und privat verwalteten Bereichen bzw. Einrichtungen differenziert werden. Soweit Tätigkeitsfelder des Freistaats (u.a. Bildungseinrichtungen, Verwaltung, Justiz, Sicherheitsbehörden, staatlich betriebene Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Verkehrsbetriebe) betroffen sind, hat die Landespolitik größere Handlungsspielräume- und Verpflichtungen bei der Ausgestaltung von Maßnahmen gegen GMF als dies für privatwirtschaftliche Bereiche der Fall ist. Die Landtagsfraktion der Bayerischen Grünen möchte mit dem vorgelegten Aktionsplan die bestehenden Möglichkeiten im Einsatz für ein diskriminierungsfreies Bayern voll ausschöpfen. Dies bedeutet konkret: **staatlich geführte Einrichtungen sollen verpflichtet, zivile Akteur\*innen unterstützt werden.**

Der Landesaktionsplan folgt dem **Leitbild einer Gesellschaft der Vielfalt**. Die Bayerische Gesellschaft ist kein homogenes Gebilde, sie lebt von der Unterschiedlichkeit ihrer einzelnen Teile. Diversität ist in unseren Augen keine Herausforderung, die es zu bewältigen gilt, sondern eine Stärke, die Bayern schöner, vielfältiger und lebenswerter macht. Menschenfeindliche Vorurteile und Diskriminierung zerstören Vielfalt und sind Gift für das demokratische Zusammenleben. Politik ist verpflichtet dem entschieden entgegenzutreten. Dies tun wir mit dem Bayerischen LAP gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Übergeordnetes Ziel ist ein **diskriminierungsfreies Bayern**, das heißt Gleichwertigkeit im gesellschaftlichen Miteinander unabhängig von Hautfarbe, Migrationsgeschichte, sozialem Status, religiöser Zugehörigkeit, Geschlecht oder sexueller Identität.

Jede Diskriminierungserfahrung hinterlässt Spuren, die sich rückwirkend nicht vollständig beseitigen lassen. Der LAP verfolgt daher in erster Linie einen **präventiven Ansatz**, abwertende Haltungen gegenüber einzelnen gesellschaftlichen Gruppen sollen gar nicht erst entstehen. Hierzu ist in allen gesellschaftlichen Einrichtungen eine **Kultur der Gleichwertigkeit** zu verankern. Dies geht einher mit einer Nulltoleranz Politik gegenüber jeder Art der Abwertung und ungerechtfertigten Benachteiligung. Gleichzeitig ist die pauschale Verurteilung Einzelner wenig zielführend, insbesondere wenn Diskriminierung unbewusst erfolgt oder strukturell bedingt ist. Aus diesem Grund wirken die Maßnahmen des LAP ebenso darauf hin eine **konstruktive Fehlerkultur** zu etablieren. Diese beinhaltet die Frage nach den Hintergründen für Fehlverhalten und die Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien für die Zukunft.

Der zweite zentrale Bestandteil des Bayerischen Aktionsplans ist die **Stärkung von Betroffenenrechten**. Zum einen geht es darum Opfern von GMF niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote flächendeckend zur Verfügung zu stellen, zum anderen sollen die Lebensrealitäten benachteiligter Gruppen stärker wahrgenommen werden. In welchen Bereichen findet Diskriminierung statt? Wie äußert sich GMF aus der Perspektive betroffener Personen? Welche Strukturen und Mechanismen werden als benachteiligend empfunden? Nur mit diesem Wissen können Barrieren längerfristig abgebaut und die gesellschaftliche Beteiligung aller gestärkt werden. Der LAP sieht aus diesem Grund an unterschiedlichen Stellen die Schaffung einer gesicherten Datengrundlage zu GMF in Bayern vor.

Ein drittes zentrales Element des Bayerischen LAP ist die **Förderung und der Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit** in Bayern. Dies betrifft sowohl zivilgesellschaftliches Engagement als auch staatliche Stellen, die sich gegen GMF einsetzen. Der Freistaat soll Berater und Unterstützer für Bürger\*innen sein, die sich für ein gleichberechtigtes Miteinander und gegen Ausgrenzung einsetzen. Ziel ist es Akteur\*innen zu motivieren und zu befähigen. Dazu gehört auch die Verknüpfung und Erweiterung der derzeit überwiegend lokal organisierte **Antidiskriminierungsarbeit auf Landesebene**.

## 2.2. Erstellungskonzept: Partizipation und Transparenz

Der Grünen Landtagsfraktion war es ein besonders wichtiges Anliegen den **Entwicklungsprozess von den ersten Beratungen bis zum fertigen LAP** gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit so **transparent und kommunikativ** wie möglich zu gestalten. Der nun präsentierte LAP ist nicht nur das Ergebnis eines intensiven Austausches innerhalb unserer Fraktion, sondern auch produktiver Gesprächsrunden mit Akteur\*innen aus Staat und Zivilgesellschaft.

**Antidiskriminierungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe.** Ein politisches Konzept mit Maßnahmen aus dem „Labor“ läuft Gefahr an den realen Bedürfnissen diskriminierter Menschen vorbeizugehen und gesellschaftliche Problemlagen zu verkennen. Die Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen lud daher im Sommer 2021 Vertreter\*innen öffentlicher Stellen (Berufsverbände, Gewerkschaften, Personalräte) und zivilgesellschaftlicher Initiativen aus dem Bereich GMF und Antidiskriminierung (Vereine, Beratungsstellen, Betroffenenvertretungen, Religionsgemeinschaften, Kultureinrichtungen) zu thematischen Workshoprunden ein und diskutierte gemeinsam mit ihnen über das nun vorgestellte Vorhaben. Das so gewonnene zusätzliche Know-How sowie unterschiedliche Ergänzungs- und Verbesserungsvorschläge sind in diesen LAP hineingeflossen.

## 3. Landesaktionsplan

Mit der Ausarbeitung eines Bayerischen LAP gegen Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sagt die **Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen menschenfeindlichen Einstellungen in allen gesellschaftlichen Bereichen den Kampf** an. In Anbetracht der Komplexität und des Umfangs, in dem GMF auftritt, handelt es sich um ein herausforderungsreiches Vorhaben. Dem wurde nicht nur durch einen partizipativen Entstehungsprozess, sondern auch den Umfang und die Detailschärfe der Handlungsvorschläge Rechnung getragen. Der Bayerische LAP soll mehr sein als eine Aneinanderreihung von Besserungsbeteuerungen. Unser Ziel ist es ein **umfassendes Konzept** vorzulegen, dass sich des Themas GMF und Diskriminierung ganzheitlich annimmt. Dieses Konzept besteht aus **drei zentralen Bausteinen**:

Der Verabschiedung eines **Bayerischen Landesantidiskriminierungsgesetzes** (BayLADG), das den Diskriminierungsschutz gesetzlich absichern soll. Den zweiten Baustein bildet die Einrichtung einer **Landesantidiskriminierungsstelle für Bayern** (kurz: LADS), die für eine strukturelle Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit sorgt. Drittes Element ist das im Rahmen dieses LAP vorgestellte **Maßnahmenpaket**, mit dem wir spezifisch die Behebung von Diskriminierungsgefahren in einzelnen gesellschaftlichen erreichen wollen.

Diskriminierung ereignet sich selten eindimensional, das heißt allein in Bezug auf ein Diskriminierungsmerkmal. So erfahren Frauen of Color nicht nur Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, sondern auch ihres Geschlechts. Queere Muslime erleben Benachteiligung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, aber auch religiösen Zugehörigkeit.

Aus diesem Grund konzentrieren sich die Maßnahmen- und Handlungsvorschläge in unserem LAP nicht auf einzelne Formen von GMF, sondern generell die Prävention und Beseitigung gruppenbezogener Vorurteile. Dies schließt nicht aus, dass die Diskriminierungsrisiken in bestimmten Kontexten für einige Merkmalsträger\*innen größer ist (z.B. queere Menschen im Sport; PoC bei der Polizeikontrolle). Hierauf gehen wir insbesondere im Rahmen des Maßnahmenpakets ein.

### 3.1. Landesantidiskriminierungsgesetz

Der LAP hat keinen Gesetzcharakter und ist damit nicht rechtsverbindlich. Ein lückenloser Diskriminierungsschutz kann jedoch nur durch eine gesetzliche Festsetzung von Handlungsverpflichtungen und die Schaffung von durchsetzbaren Rechtsansprüchen gewährleistet werden. Daher wurde von der Landtags-Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen ergänzend zum LAP ein **Bayerisches Landesantidiskriminierungsgesetz** entworfen. Beide Instrumente greifen ineinander über. Der Fokus des BayLADG liegt auf dem Schutz vor Diskriminierung durch das Handeln öffentlicher Stellen (z.B. Behörden, Polizei, Gerichte, Bildungseinrichtungen).

Wie bereits in Kap. 1.3.b. dargelegt bleibt der **Diskriminierungsschutz für Benachteiligungen, die von öffentlichen Stellen ausgehen**, faktisch hinter dem zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz zurück. Diesen Zustand will die Landtags-Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen nicht weiter tolerieren. Die Landesregierungen anderer Bundesländer sind bereits aktiv geworden.<sup>3</sup> Auch die Bürger\*innen Bayerns müssen darauf vertrauen können, dass jede Form der Diskriminierung konsequent verfolgt wird. Dabei ist der Maßstab für die Bewertung staatlichen Handelns besonders hoch anzusetzen, umso schwerer wiegen aus unserer Sicht die bestehenden Schutzlücken. Der von uns eingebrachte Gesetzesentwurf für ein BayLADG schließt diese Lücken, indem er Betroffenen, die eine diskriminierende Behandlung durch eine staatliche Stelle erfahren, einen Schadensersatzanspruch gegen die betreffende Stelle respektive den Freistaat gibt. Als Diskriminierungsmerkmale wurden neben Lebensalter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibungen, auch der **soziale Status, Sprache, chronische Erkrankung sowie die Diskriminierung aufgrund einer antiziganistischen Zuschreibung als neue Diskriminierungsmerkmale** erfasst. Unser Gesetzesentwurf konkretisiert den Begriff der Diskriminierung und adressiert neben der unmittelbaren, auch die mittelbare und drittbezogene (assoziierte) Diskriminierung sowie Anweisung zur Diskriminierung. Die Belästigung und sexuelle Belästigung sind ebenfalls als Diskriminierungsformen definiert. Um die Rechtsschutzmöglichkeiten zu erweitern ist ein **Verbandsklagerecht** vorgesehen, dass es Betroffenen möglich macht einen Verband mit der Durchsetzung ihrer Ansprüche nach dem BayLADG zu beauftragen. Die effektive Umsetzung des BayLADG wird durch die Einrichtung einer fachlich unabhängigen

---

<sup>3</sup> Das Berliner LADG ist seit dem 21.6.2020 in Kraft; in Rheinland-Pfalz, Sachsen und Brandenburg wird an Entwürfen gearbeitet.

Ombudsstelle gewährleistet. Die Ombudsstelle berät Bürger\*innen bei einem Diskriminierungsverdacht und sucht den Dialog mit der betroffenen öffentlichen Stelle. Zur Aufklärung, Aufhebung und Prävention von Diskriminierung unterschiedliche Befugnisse zur Verfügung (näheres Kap. 3.2.b.).

Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen den Freistaat sehen wir als *ultima ratio*. Unser Ziel ist die Etablierung einer **konstruktiven Fehlerkultur**. Die Ombudsstelle nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Erklärtes Ziel ist es Diskriminierungsbeschwerden außergerichtlich zu klären. Uns geht es nicht darum Beschäftigte im öffentlichen Dienst unter einen Generalverdacht zu stellen. Zumal Diskriminierung häufig die Folge unbewusster Vorurteile und unterschwelliger Ressentiments ist. Wir möchten mit dem BayLADG Mitarbeitenden und Bürger\*innen mehr Rechtssicherheit geben und das Vertrauen in die Arbeit staatlicher Institutionen erhöhen. Rechte und Pflichten von Bediensteten des Freistaates sollen deshalb durch eine **Rahmendienstvereinbarung zum BayLADG** zusätzlich abgesichert und konkretisiert werden.

Außerdem möchten wir mit dem BayLADG die Chance nutzen nicht nur den landesrechtlichen Diskriminierungsschutz zu erhöhen, sondern auch einen gesetzlichen Rahmen für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im öffentlichen Dienst schaffen. Daher ist das **Bekanntnis zur Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und zum Einsatz für gleichberechtigte Teilhabe**, neben dem vereinfachten Rechtsschutzzugang der zweite große Regelungsbestandteil unseres Gesetzesentwurfs. Hierzu enthält unser Gesetzesentwurf unterschiedliche Regelungen für den öffentlichen Dienst, unter anderem: die Verpflichtung zur Erstellung eines Antidiskriminierungskonzepts, Durchführung von Fortbildungen und eine Diskriminierungsfolgenabschätzung hinsichtlich zukünftiger Gesetzesvorhaben der Staatsregierung und bestehender Rechtsvorschriften. Durch diesen umfassenden Ansatz möchten wir eine Kultur der Vielfalt und des Diskriminierungsschutzes in allen Einrichtungen des Freistaates strukturell verankern.

### 3.2. Landesantidiskriminierungsstelle

Die **Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle** gehört bereits seit Jahren zu den zentralen politischen Forderungen von Bündnis 90/Die Grünen in Bayern (siehe u.a.: Punkt 11 unseres [19 Punkte Plans gegen Rassismus in Bayern](#); Punkt 4 des [Konzeptpapiers zur Gesellschaft der Vielen](#); S. 10 [Konzeptpapier gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit](#); S. 44 [Lagebild Rechtsextremismus 2020](#)). Die Landtags-Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen möchte diese Pläne nun endlich konkretisieren. Unsere Vision ist ein **flächendeckender Ausbau** der bayerischen Antidiskriminierungsarbeit und die **Stärkung von Betroffenenrechten**.

Die hier vorgestellten Tätigkeitsschwerpunkte und Befugnisse der LADS sind zusätzlich in unserem BayLADG Entwurf verankert.



### a. Tätigkeitsschwerpunkte der LADS

Die Arbeit der von uns konzipierten LADS unterteilt sich grob in drei Tätigkeitsschwerpunkte:

Die LADS soll **die zentrale Anlaufstelle für Fragen zum Thema GMF und Diskriminierungsschutz** in Bayern werden. Als solche bildet sie eine Schnittstelle zwischen staatlichen Einrichtungen und Zivilgesellschaft; ihre Arbeit soll von Akteur\*innen beider Bereiche genutzt werden. Die LADS soll den Austausch und die Vernetzung zwischen den Akteur\*innen durch die Schaffung entsprechender Foren (Vernetzungstreffen, Organisation von Tagungen und Workshops, Kontaktvermittlungen) organisieren und koordinieren. Auf diesem Wege sollen Synergieeffekte geschaffen und die Entstehung von Kooperationen gefördert werden. Sie soll zudem als Ansprechpartnerin und Beraterin bei der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und – Projekten fungieren. Unabhängig von der LADS besteht die Handlungsverpflichtung aller staatlichen Stellen gegen gruppenbezogene Vorurteile fort – die LADS setzt keine Maßnahmen für einzelne Institutionen um, sondern tut dies mit ihnen. Sie würde eine Koordinierungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsfunktion erfüllen. Beispielhaft kann dies Folgendes bedeuten: Eine Gemeinde hat belastete Straßennamen und sucht nach einem richtigen Umgang damit? Sie kann die LADS beratend hinzuziehen. Das Innenministerium möchte eine Fachtagung zum Thema Antisemitismus veranstalten? Die LADS kann angefragt werden für Informationen zu zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen, die in diesem Bereich aktiv sind. Das Landesjustizprüfungsamt will im Rahmen der Referendar\*innen Ausbildung für Diskriminierung sensibilisieren? In Zusammenarbeit mit der LADS können entsprechende Workshopmodelle entwickelt werden. Ein Sportverein plant eine Trainer\*innen Fortbildung? Die LADS kann angefragt werden für einen Vortrag zum Thema Rassismus im Sport.

Ferner soll die LADS **zentrale Beratungs- und Verweisstelle für alle Betroffenen von GMF** in Bayern werden. Hierfür sieht unser Entwurf zum BayLADG die Einrichtung einer Ombudsstelle innerhalb der LADS vor. Als Teil der LADS soll die Ombudsstelle für die Entgegennahme und Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden zuständig sein. Erleben Personen eine Diskriminierung in irgendeinem gesellschaftlichen Bereich können sie sich an die Ombudsstelle wenden. Hier würde zunächst eine rechtliche Einordnung der Situation und anschließende Beratung zu den bestehenden Handlungsmöglichkeiten vorgenommen werden. Daneben kann die Ombudsstelle schlichtend tätig werden, indem sie gemeinsam mit den beteiligten Parteien nach außergerichtlichen Lösungen sucht. Sie ist insofern auch Schlichtungs- und Mediationsstelle und kann so weit von den Parteien erwünscht an der Sachverhaltsaufklärung beteiligt sein. Die Ombudsstelle wäre in erster Linie zuständig für die Umsetzung der Rechtsansprüche, die aus dem BayLADG erwachsen. Fällt die erfahrene Diskriminierung hingegen in den Geltungsbereich des AGG erfolgt eine Weitervermittlung an andere zuständige Beschwerdestellen.

An dritter Stelle steht die Rolle der LADS als **Steuerungs- und Monitoringstelle**. Die vorausgegangenen Ausführungen in Kapitel 1 zeigen deutlich, dass es an verlässlichen Daten zum Thema GMF und Diskriminierung in Bayern fehlt. Die Effektivität von Maßnahmen hängt stark von ihrer bedarfsgerechten Ausgestaltung ab. Mit der LADS soll

nun erstmal eine Stelle geschaffen werden, die eigene Daten erheben (bspw. Zahl der bei der LADS eingegangenen Beratungsanfragen) sowie gleichzeitig die Durchführung größerer Studien anregen und koordinieren kann. Daneben würde es in den Zuständigkeitsbereich der LADS fallen die Umsetzung und Weiterentwicklung der politischen und gesetzlichen Maßnahmen zur Bekämpfung menschenfeindlicher Einstellungen im Freistaat zu beobachten und zu fördern. Dies umfasst insbesondere die Kontrolle über die Einhaltung des BayLADG seitens der dadurch verpflichteten öffentlichen Stellen, die Behebung von etwaigen Verstößen und das Hinwirken auf den Ausbau von Antidiskriminierungsmaßnahmen. Hierfür sollen der LADS Instrumente unterschiedlicher Intensität zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 3.2.b.). Außerdem würde es zu ihrem Aufgabenbereich gehören die Umsetzung der in Kapitel 3.3. vorgestellten Antidiskriminierungsmaßnahmen zu evaluieren.

#### **b. Befugnisse der LADS**

Die Durchschlagskraft der LADS hängt primär von ihren Befugnissen ab. Sind diese weitreichend ausgestaltet, vergrößern sich ihr Handlungsspielraum und ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den rechtswidrig agierenden Stellen. Zentrales Organ ist in diesem Zusammenhang die in der LADS ansässige Ombudsstelle. Sie soll für die Aufnahme und Bearbeitung aller Beschwerden aufgrund eines diskriminierenden Vorfalls ausgehend von öffentlichen Stellen, zuständig sein. Die vorgesehenen Befugnisse der LADS richten sich allein an die staatlichen Einrichtungen und sehen zwei Fallkonstellationen vor:

Die Ombudsstelle erhält eine Beschwerde; ihr stehen unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten frei: Sie kann zur Aufklärung des vorgebrachten Sachverhaltes eine **Auskunft** oder **schriftliche Stellungnahme** von der Person oder Institution, gegen die eine Beschwerde erhoben wurde, ersuchen, **Informationen bei Ministerien einholen**, **Akten einsehen und einfordern** sowie in kompliziert gelagerten Fällen **Sachverständige und externe Gutachter\*innen hinzuziehen**. Wird daraufhin ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des BayLADG festgestellt und kommt keine gütliche Streitbeilegung zustande, hat die Ombudsstelle ein **Beanstandungsrecht**. Sie mahnt die Rechtsverletzung an und fordert die verantwortliche öffentliche Stelle dazu auf innerhalb einer gesetzten Frist Abhilfe zu schaffen. Läuft die Beanstandung daraufhin ins Leere ist sie an die **nächsthöhere Verwaltungsinstanz** zu richten. Daneben besteht bei kommunalen Dienstherrn die Möglichkeit, (dienst-, rechts-, fach-) aufsichtsrechtliche Maßnahmen gegen die Verstöße anzuregen.

Die Ombudsstelle wird nicht auf Grundlage einer individuellen Beschwerde, sondern **initiativ** tätig. Die Ombudsstelle erhält durch ihre Arbeit detaillierte Einblicke in die Abläufe und Strukturen der öffentlichen Einrichtungen. Sollte sie im Zuge dessen auf einen diskriminierenden Sachverhalt aufmerksam werden, steht ihr nach unserem BayLADG Entwurf ein **eigenes Beschwerdeinitiativrecht** zu. Da es sich der Sache nach um eine opferlose Diskriminierung handelt, ist für diesen Fall allein ein außergerichtliches Vorgehen vorgesehen. Allerdings sind viele diskriminierende Vorfälle auf strukturelle Missstände zurückzuführen. Mit der Behebung von Fehlern im Einzelfall ist daher keine

längerfristige Beseitigung von Ungleichbehandlungen garantiert. Daher kann die Ombudsstelle Behörden und anderen öffentlichen Stellen gezielt **Handlungs- und Maßnahmenempfehlungen** geben und, sofern diese von den Verantwortlichen angenommen wurden, deren **Umsetzung begleiten**. Die Empfehlungen haben keinen verbindlichen Charakter. Erfolgt aber eine Abweisung durch die betreffende Stelle, ist dies zu begründen. Einen weiteren essenziellen Baustein im Rahmen der LADS Befugnisse ist die Beteiligung der Ombudsstelle an landesrechtlichen Gesetzesentwicklungs- und novellierungsverfahren mit einer **Diskriminierungsfolgenabschätzung**. Konkret ist vorgesehen, dass der Ombudsstelle Gesetzentwürfe zur Diversityprüfung vorgelegt werden, um sicherzustellen, dass die geplanten legislativen Vorhaben keine diskriminierenden Auswirkungen auf, die durch das BayLADG geschützten Gruppen haben.

Die von der Ombudsstelle bearbeiteten Beschwerden und ausgesprochenen Empfehlungen sollen zudem Eingang in einen **jährlichen Tätigkeitsbericht** der LADS finden, der im Bayerischen Landtag vorgestellt wird. So können Wirksamkeit oder mögliche Defizite der Befugnisse evaluiert und Rückschlüsse über die Akzeptanz der Arbeit der Ombudsstelle bei den öffentlichen Stellen getroffen werden.

### c. Struktureller Aufbau der LADS

Strukturell soll die LADS an das Bayerische Justizministerium angebunden sein, dabei aber **ressortübergreifend und fachlich eigenständig tätig** sein. Ihr ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Damit soll nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Stelle sichergestellt werden, sondern durch die Ausweisung in einem eigenen Kapitel zugleich die eigenverantwortliche und unabhängige Verwaltung der Mittel gewährleistet werden. Ziel ist es das Bestehen und die Arbeit der LADS längerfristig abzusichern und Planungssicherheit herzustellen.

Unser Konzept sieht neben der Einrichtung der LADS als zentraler Stelle, zusätzlich die Schaffung **je einer Antidiskriminierungsstelle für jeden Bayerischen Regierungsbezirk** vor. Die regionalen Stellen sollen primär Beratungstätigkeiten ausüben und arbeiten darüber hinaus als „lokale Ableger“ der LADS. Das heißt sie sind Ansprech- und Umsetzungspartnerin bei der Ausgestaltung bedarfsgerechter Antidiskriminierungsmaßnahmen für ihre Region. Die bereits bestehenden kommunalen Antidiskriminierungsstellen setzen ihre Tätigkeit fort; sie gewährleisten die Beratung in den Ballungszentren und werden dabei von der LADS und den Regionalstellen unterstützt. Damit möchten wir ein umfassendes Beratungsnetzwerk geschaffen.

### 3.3. Maßnahmenpaket

Die Ausarbeitung eines Maßnahmenpaketes, das für zentrale gesellschaftliche Bereiche problemspezifische Handlungskonzepte vorsieht, ist die **dritte tragende Säule** unseres LAP.

Wirksamkeit und Effektivität von Antidiskriminierungsmaßnahmen hängen maßgeblich davon ab wie passgenau sie ausgestaltet sind. Je nach Bereich stellen sich in Bezug auf menschenfeindliche Vorurteile teilweise spezielle Probleme. So äußert sich GMF in Sicherheitsbehörden anders als GMF auf dem Wohnungsmarkt. Zugleich gibt es Punkte wie beispielweise die unabhängige Beratung von Betroffenen, die gebündelt behandelt werden können. Das Konzept des LAP reagiert darauf, indem zwischen **handlungsfeldübergreifend und bereichsspezifischen Maßnahmen** unterschieden wird.

#### a. Handlungsfelder und Akteur\*innen

Welche Bereiche soll der LAP ansprechen? Welche Akteur\*innen sind für Konzeption und spätere Umsetzung der Maßnahmen miteinzubeziehen? Mit GMF als gesamtgesellschaftliches Problem verstanden, ist die Einbeziehung möglichst vieler gesellschaftlicher Bereiche und dazugehöriger Akteur\*innen selbstredend. Die Maßnahmenvorschläge des LAP richten sich daher an verschiedene staatliche wie auch private Einrichtungen. Um die bereichsspezifischen Maßnahmen so effektiv wie möglich ausgestalten zu können, erfolgt zudem für jeden Bereich eine **Unterteilung in einzelne Tätigkeitsfelder**, die bei der Konzeption des LAP mit in den Blick genommen wurden.

Öffentliche Verwaltung
Beschäftigte
Bürger*innen Kontakt

Sicherheitsbehörden
Beschäftigte
Bürger*innen Kontakt
Strafverfolgung

Justiz
Beschäftigte
Gerichtspraxis

Bildung
Frühkindliche Bildung
Schulen
Universitäten
Erwachsenenbildung

Soziales
Information
Bürger*innen Kontakt

Freizeit
Sport
Vereinsarbeit

Beschäftigung
Private Arbeitgeber*innen
Jobcenter/Arbeitsagentur

Wohnen
Mieter*innen
Vermieter*innen

Flucht und Migration
Geflüchtete
Ehrenamtliche

Gesundheit
LGBTQI*
Personen mit Beeinträchtigung
Beschäftigte

**b. Akteur\*innen**

Zivilgesellschaft	Staatliche Institutionen
Betroffenenvertretungen	Ministerien
Beratungsstellen	Behörden
NGOs	Gerichte
Religionsgemeinschaften	
Kultureinrichtungen	
Berufsgruppenvertretungen	

### c. Handlungsfeldübergreifende Maßnahmen

Die LADS ist federführend für die Umsetzung der bereichsübergreifenden Maßnahmen zuständig. Dies schließt allerdings die Mitwirkung anderer staatlicher Stellen nicht aus.

<u>Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Kooperationsstärkung und Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern</b></li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gründung eines Netzwerks für Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe mit den für einzelne Diskriminierungsmerkmale fachlich zuständigen, staatlichen Stellen</li><li>2. Jährliches Vernetzungs- und Austausch Treffen für die in Bayern im Bereich Antidiskriminierung aktiven Akteur*innen</li></ol>
<u>Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Strukturelle Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit in der Landesregierung</b></li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>3. Task Force diskriminierungsfreies Bayern – Kabinettsausschuss zur Koordination und zum Innovationsaustausch im Bereich Antidiskriminierung</li></ol>
<u>Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Unterstützung zivilgesellschaftlichen Engagements gegen GMF</b></li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>4. Landesprogramm zur Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Demokratie leben!“</li></ol>
<u>Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Hürdenfreier Zugang zu Beratungsangeboten</b></li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>5. Erstellung eines aktualisierten Ratgebers mit „Landkarte“ zu Beratungsangeboten im Bereich Diskriminierung für Bayern</li><li>6. Informationskampagne zur Bayerischen LADS</li></ol>
<u>Ziele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Schaffung einer Datengrundlage zu GMF in Bayern</b></li></ul>
<ol style="list-style-type: none"><li>7. Beratungsstellen übergreifende, statistische Erfassung aller Beratungsanfragen zu Diskriminierungsfällen in Bayern</li><li>8. Bayerische „Mitte Studie“ zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bayern</li></ol>

**Zielsetzung**

Kooperationsstärkung und Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern

**1**

<b>Maßnahme</b>	<i>Gründung eines Netzwerks für Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe mit den für einzelne Diskriminierungsmerkmale fachlich zuständigen, staatlichen Stellen</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Antidiskriminierungsarbeit in Bayern hat eine lange Geschichte. Unterschiedliche staatliche Organisationseinheiten wie die Leitstelle für die Gleichstellung von Männern und Frauen, der Bayerische Behindertenbeauftragte oder die Integrationsbeauftragte setzen sich für Chancengleichheit in ihren Bereichen ein. Die über die Jahre gewonnenen Erfahrungswerte sind für die weiterführende Arbeit, auch gegen andere Facetten gruppenbezogener Vorurteile sehr hilfreich. Insbesondere, wenn es um die Frage geht, wie diskriminierende Strukturen im Organisationsaufbau von Behörden und anderen staatlichen Stellen behoben werden können. Der langfristige Austausch von Strategien und Konzepten erfordert allerdings fest etablierte Plattformen, die es derzeit nicht gibt. Vorhandenes Wissens- und Erfahrungspotenzial wird dadurch nicht vollumfänglich genutzt. Die fehlende Abstimmung von Vorgehensweisen führt zum Verlust finanzieller und personeller Ressourcen. Positive Änderungen und fortschrittliche Projekte entfalten nur in einzelnen Bereichen ihre Wirkung. Die Etablierung eines festen Netzwerks, das alle für die Durchsetzung von Gleichstellung beauftragten, fachlichen Stellen an einen Tisch bringt, ist in unseren Augen eine effektive Möglichkeit die genannten Schwachstellen zu beheben. Ähnliche Netzwerke gibt es bereits in anderen Bundesländern (vgl.</p>

	<a href="#"><u>Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit der Berliner Verwaltung</u></a>
<b>Umsetzung</b>	Die Landesantidiskriminierungsstelle für Bayern (LADS) <sup>4</sup> baut das Netzwerk auf und organisiert regelmäßig stattfindende Austauschrunden mit den Mitgliedern. Das Netzwerk soll perspektivisch als fester Ansprechpartner für die Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungs- und Diversity Maßnahmen der Staatsregierung und öffentlichen Verwaltung fungieren.

2

<b>Maßnahme</b>	<i>Jährliches Vernetzungs- und Austausch Treffen für die in Bayern im Bereich Antidiskriminierung aktiven Akteur*innen</i>
<b>Begründung</b>	Demokratieförderung, die Ermöglichung gleichwertiger Teilhabe und das entschiedene Entgegenreten gegen jede Form der Diskriminierung sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Betroffenenvertretungen und zivilgesellschaftliche Initiativen leisten auf diesen Feldern seit Jahrzehnten hervorragende Arbeit. Sie haben einen detaillierten Einblick in die Realität von Diskriminierung und kennen die praktischen Schwierigkeiten bei der Umsetzung von entsprechenden Lösungsstrategien. Damit verfügen sie über wichtiges Erfahrungswissen, das staatlichen Einrichtungen und politischen Entscheidungsträger*innen häufig fehlt. Wir möchten den gegenseitigen Fachaustausch institutionalisieren, um den Dialog zwischen Staat und Zivilgesellschaft zu fördern und politische Maßnahmen bedarfsgerecht gestalten zu können. Gleichzeitig möchten wir den unterschiedlichen Organisationen eine zugängliche Austausch- und Kooperationsplattform bieten. Ziel ist es

<sup>4</sup> Die LADS (Landesantidiskriminierungsstelle) ist eine Forderung von Bündnis 90/Grünen in Bayern. Derzeit existiert eine solche Stelle noch nicht.



	ein dauerhaftes Netzwerk für alle Demokratieförderern*innen zu schaffen.
<b>Umsetzung</b>	Die Bayerische LADS organisiert jährlich ein Vernetzung- und Austauschtreffen, zu dem zivilgesellschaftliche Akteur*innen (Betroffenenvertretungen; Vereinen, die sich gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) engagieren; Kultureinrichtungen) und staatliche Stellen (staatliche Organisationseinheiten, die für Gleichstellung zuständig sind; die Bayerische LADS; Vertreter*innen aus den Ministerien) geladen werden.

### Zielsetzung

Strukturelle Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit in der Landesregierung

#### 3

<b>Maßnahme</b>	<i>Task Force diskriminierungsfreies Bayern – Kabinettsausschuss zur Koordination und zum Innovationsaustausch im Bereich Antidiskriminierung</i>
<b>Begründung</b>	Der Einsatz gegen GMF und die Förderung demokratischer Überzeugungen ist eine Querschnittsaufgabe, das heißt sie muss sämtliche Lebensbereiche erfassen. 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. Sie können die Verankerung einer Kultur der Nichtdiskriminierung nach dem top-down Prinzip effektiv auf den Weg bringen. Wir fordern die Staatsregierung mit unserem Maßnahmenvorschlag dazu auf dies tun. Wir möchten mit der „Task Force“ das klare Signal an alle Bürger*innen Bayerns geben: Antidiskriminierungsarbeit hat in der Landespolitik Priorität.

<b>Umsetzung</b>	Die Mitglieder der Staatsregierung beraten in einem Kabinettsausschuss zum Thema „Task Force diskriminierungsfreies Bayern“ und erarbeiten für jedes Ressort einen Handlungsplan, der Antidiskriminierungsmaßnahmen - und Projekte festhält.
------------------	--

### Zielsetzung

Unterstützung zivilgesellschaftlichen Engagements gegen GMF

4

<b>Maßnahme</b>	<i>Landesprogramm zur Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Demokratie leben!“</i>
<b>Begründung</b>	Bayernweit gibt es eine überragende Zahl an zivilgesellschaftlichen Initiativen, die sich gegen gruppenbezogene Vorurteile jeder Art einsetzen und demokratische Werte fördern. Gemeinnütziges Engagement braucht finanzielle und ideelle Unterstützung. Diese wird derzeit größtenteils durch das <a href="#">Bundesprogramm „Demokratie leben!“</a> bereitgestellt. Art und Umfang der Förderungen hängen damit maßgeblich von Etatentscheidungen ab, die auf Bundesebene getroffen werden. Für die Etablierung zivilgesellschaftlicher Strukturen ist Planungssicherheit ein entscheidender Faktor. Zudem werden bei weitem nicht alle zivilen Initiativen vom Bundesprogramm erfasst. Andere Bundesländer (u.a. Sachsen-Anhalt, Hessen, Schleswig-Holstein) reagierten bereits und riefen eigene Landesprogramme ins Leben. Wir finden Bayern sollte dem in Nichts nachstehen und fordern daher bereits seit Jahren ( <a href="#">hier</a> ) das Bundesprogramm durch einen „Ableger“ auf Landesebene zu ergänzen. So können bestehende Lücken geschlossen und die Demokratieförderung in Bayern längerfristig abgesichert werden.

<b>Umsetzung</b>	Die Erarbeitung eines eigenständigen bayerischen Landesprogramms nach dem Vorbild von „Demokratie leben!“ fällt in den Zuständigkeitsbereich des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS). Die praktische Umsetzung des Programms könnte durch die Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus (LKS) (Ansprechpartnerin für „Demokratie leben!“ in Bayern, näheres <a href="#">hier</a> ) in Kooperation mit der Bayerischen LADS erfolgen.
------------------	--

### Zielsetzung

Hürdenfreier Zugang zu Beratungsangeboten

5

<b>Maßnahme</b>	<i>Erstellung eines aktualisierten Ratgebers mit „Landkarte“ zu Beratungsangeboten im Bereich Diskriminierung für Bayern</i>
<b>Begründung</b>	Bayern verfügt über ein breites Angebot an zivilgesellschaftlichen Initiativen, Kultur- und Religionsverbänden, die sich für die Interessen unterschiedlicher benachteiligter Gruppen stark machen, Projekte und Förderungen zur GMF Prävention anbieten und/oder Hilfe in Fällen von Diskriminierung 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. Betroffene und Interessierte müssen stattdessen eine lange Recherche auf sich nehmen, die häufig durch sprachliche oder technische Barrieren erschwert ist.
<b>Umsetzung</b>	Die Bayerische LADS erarbeitet einen Ratgeber, der Informationen bündelt zu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstellen</li> <li>• Betroffenenvertretungen</li> <li>• Initiativen, die sich gegen GMF engagieren</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Bereich Antidiskriminierung</li> </ul> <p>Erfasst sind alle in Bayern aktiven, staatlichen wie auch privaten Akteur*innen aus dem Bereich Antidiskriminierung. Der Ratgeber ist in mehreren Sprachen verfasst und wird sowohl in gedruckter als auch digitaler Form verfügbar sein. Er wird in unterschiedlichen öffentlichen Einrichtungen ausgelegt. Zusätzlich soll auf die Internetseite der Bayerischen LADS eine digitale „Landkarte“ (vgl. <a href="#">Übersicht</a> des Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e.V.) implementiert werden, die eine Standortübersicht zu den bayernweit aktiven Stellen gibt.</p>
--	---

6

<b>Maßnahme</b>	<i>Informationskampagne zur Bayerischen LADS</i>
<b>Begründung</b>	Das breite Angebot der Bayerischen LADS (u.a.: Beratung im Diskriminierungsfall, Hilfe bei der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen, Fortbildungen, Förderung zivilgesellschaftlicher Initiativen, Bereitstellung von Informationen zu GMF und Gleichstellung) soll von möglichst vielen Bürger*innen in Bayern genutzt werden. Es handelt sich um eine neu eingerichtete Stelle, 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.
<b>Umsetzung</b>	Die Konzeption und Ausführung der Informationskampagne wird von der Bayerischen LADS angeleitet. Gruppenvertretungen und zivilgesellschaftliche Initiativen sind

	<p>unterstützend hinzuziehen, um zu beraten, wie die Reichweite der Kampagne erhöht werden kann. Die Bewerbung der Bayerischen LADS soll analog und digital in mehreren Sprachen erfolgen. Gegenstand der Kampagne sind die Tätigkeitsschwerpunkte- und Angebote der Bayerischen LADS sowie generelle Informationen zu Rechten und Pflichten aus dem Bayerischen Landesantidiskriminierungsgesetz (BayLADG)<sup>5</sup>. Ziel ist es den Zugang zu Informationen so unkompliziert und niedrigschwellig wie möglich zu machen. Für die konkrete Umsetzung stehen unterschiedliche Wege offen. Moderne Konzepte aus anderen Bundesländern (bspw. <a href="#">Berliner Antidiskriminierungs APP AnDi</a>) können eine erste Orientierung geben.</p>
--	--

### Zielsetzung

Schaffung einer Datengrundlage zu GMF in Bayern

7

<b>Maßnahme</b>	<i>Beratungsstellen übergreifende, statistische Erfassung aller Beratungsanfragen zu Diskriminierungsfällen in Bayern</i>
<b>Begründung</b>	<p>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 etwaige Schwerpunkte zu setzen sind. Gleichzeitig können die Beratungsstellen ihre eigene Arbeit anhand der Zahl und Art der Anfragen evaluieren und so klären ob und von wem</p>

<sup>5</sup> Das BayLADG (Landesantidiskriminierungsgesetz) ist eine legislative Forderung der Grünen in Bayern. Es ist bis dato kein verabschiedetes Gesetz.

	ihr Angebot wahrgenommen wird. Auf der Grundlage der erhobenen Daten können stetig Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden.
<b>Umsetzung</b>	<p>Die Bayerische LADS erhebt folgende Zahlen und Fakten, zu den bei ihr und ihren Regionalstellen eingegangenen Beratungsanfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierungsgründe</li> <li>• Lebensbereiche, in denen Diskriminierungsfall eingetreten ist</li> <li>• Ausgang des Beratungsverfahrens (gütliche Einigung, gerichtliches Verfahren aufgrund BayLADG Verstoßes, Rücknahme der Beschwerde)</li> <li>• Jährliche Entwicklung der Anfragen</li> </ul> <p>Ergänzend wird in die Statistik die Zahl der Anfragen, die von zivilgesellschaftlichen Initiativen wie bspw. <a href="#">RIAS</a> und <a href="#">BEFORE</a> behandelt wurden, aufgenommen. Eine Gesamtübersicht zu den Beratungssuchen in Bayern wird im jährlich erscheinenden Tätigkeitsbericht der Bayerischen LADS veröffentlicht.</p>

**8**

<b>Maßnahme</b>	<i>Bayerische „Mitte Studie“ zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bayern</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Mitte Studien werden im zwei Jahres Rhythmus von der Universität Leipzig (<a href="#">hier</a>) und der Friedrich Ebert Stiftung (<a href="#">hier</a>) durchgeführt bzw. herausgegeben. Beide Studien untersuchen anhand von Befragungen die Verbreitung menschenfeindlicher und autoritärer Einstellungen in der deutschen Gesellschaft. Die Bedeutung der erhobenen Daten ist kaum zu überschätzen, denn sie greifen anders als die polizeilichen Kriminalstatistiken antidemokratische Tendenzen auf bevor</p>

	<p>sich diese handfest äußern. Die Mitte Studien 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 (<a href="#">hier</a>), um sich ein genaues Bild zur Situation im Freistaat machen zu können. Die Staatsregierung hat diesen Vorstoß bis heute nicht zum Anlass genommen für eine eigenständige Untersuchung zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit unter den Bayer*innen. Obgleich unsere Auswertung zeigte, dass ausländerfeindliche Einstellungen hier im bundesweiten Durchschnitt Höchstwerte erreichten (<a href="#">hier</a>). Eine erfolgreiche Antidiskriminierungspolitik benötigt einen klaren Kurs, dieser lässt sich nur mit Hilfe einer verlässlichen Datengrundlage ermitteln.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die Durchführung einer bayernweiten empirischen Erhebung nach dem Vorbild der Mitte Studien erfordert wissenschaftliche Fachexpertise. Die Staatsregierung beauftragt daher ein unabhängiges Forschungsinstitut mit der Erstellung einer Studie zu Einstellungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bayern. Die Studie wird turnusmäßig im Abstand von drei Jahren durchgeführt.</p>

**d. Maßnahmenpakete für einzelne Bereiche**

Bereichsspezifische Maßnahmen wurden für diejenigen Tätigkeitsfelder entwickelt, in denen Diskriminierungsrisiken und Unterstützungslücken bestehen, die nicht bereits durch handlungsfeldübergreifende Maßnahmen behandelt werden können. Die Umsetzung der dargelegten Handlungsvorschläge soll den, innerhalb der ausgewiesenen Bereiche zuständigen Stellen obliegen. Einige Maßnahmenvorschläge sehen die Einbeziehung der LADS konkret vor.

**Maßnahmen in der Verwaltung**

Öffentliche Verwaltung	
<b>Beschäftigte</b>	
<u>Ziele:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken</li> <li>• Mehr Bewusstsein für Diversität in der öffentlichen Verwaltung</li> </ul>
	<p>9. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz und Diversität in das Aus- und Fortbildungsangebot der Verwaltung</p> <p>10. Task Force diskriminierungsfreie Verwaltung</p> <p>11. Landesprogramm zur Förderung der Diversität in der Verwaltung“</p>
<b>Bürger*innen Kontakt</b>	
<u>Ziele:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierungssensibler Umgang mit Bürger*innen</li> </ul>
	<p>12. Diversitysensible Sprach- und Bilderauswahl</p> <p>13. Zweiteiliger Verwaltungsbescheid – Bescheid im Original und in Leichter Sprache</p>

**Zielsetzung**

Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken

9

<b>Maßnahme</b>	<i>Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz und Diversität in das Aus- und Fortbildungsangebot der Verwaltung</i>
<b>Begründung</b>	Der öffentliche Dienst zählt mit 705.920 Beschäftigten zu einem der größten Arbeitgeber in Bayern ( <a href="#">hier</a> ). Im Rahmen des Verwaltungshandeln geschieht die direkteste und häufigste Form des



	<p>Kontaktes zwischen Bürger*in und Staat. Sei es bei der Steuererklärung, Beantragung eines Personalausweises oder Anmeldung eines neuen Wohnortes – die Interaktionen mit Verwaltungsmitarbeiter*innen sind vielfältig. Laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erleben 27,8 % der Befragten diesen Kontakt nicht als diskriminierungsfrei (<a href="#">hier</a>, S. 13). Wir nehmen Abstand vom Vorwurf einer generell vorurteilsbeladenen Verwaltung. In den seltensten Fällen geschieht Diskriminierung aus einer klaren Überzeugung heraus. Viel relevanter sind in diesem Zusammenhang unbewusste Vorurteile, sog. <a href="#">Unconscious Bias</a>, die zu einer verzerrten Wahrnehmung auf bestimmte Personengruppen führen können. Aus- und Fortbildungsangebote für Beschäftigte in der Verwaltung, die auf solche Diskriminierungsrisiken hinweisen und vorbereiten, fehlen. Daher fordern wir eine Überarbeitung der Lehrinhalte. Wir regen zudem an, 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das BStMI arbeitet gemeinsam mit der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS), der Hochschule für den öffentlichen Dienst und dem Bayerischen Landespersonalausschuss ein Aus- und Fortbildungsangebot aus, dass folgende Themenschwerpunkte umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechte und Pflichten nach dem AGG und BayLADG</li> <li>• Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsprävention</li> <li>• Formen von GMF</li> </ul>

	Es sollen Angebote für Mitarbeitende aller Ebenen geschaffen werden.
--	--

10

<b>Maßnahme</b>	<i>Task Force diskriminierungsfreie Verwaltung</i>
<b>Begründung</b>	<p>Der Bereich der Verwaltung umfasst das gesamte exekutive Handeln des Freistaates.<sup>6</sup> Je nach Behördenart und Wirkungsebene, Landes- oder Kommunalverwaltung gibt es unterschiedliche Problem- und Bedarfslagen im Bereich Antidiskriminierung. Aus diesem Grund würden pauschale Handlungsvorgaben ihr Ziel verfehlen. Ein Blick in europäische Nachbarländer (vgl. ADS <a href="#">Zusammenstellung von Anwendungsbeispielen</a>, 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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Vertreter*innen der Staatsministerien, des Landespersonalausschusses, des Bezirks-, Landkreis-, Gemeinde- und Städtetags sowie der Landes- und Kommunalbeamtenverbände kommen in der Task Force diskriminierungsfreie Verwaltung zusammen. Ziel es Bedarfslagen zu klären und gemeinsam konkrete Handlungskonzepte zur Diskriminierungsprävention zu entwickeln. Die „Task Force soll dabei in zwei Schritten vorgehen:</p>

<sup>6</sup> Einige spezielle Bereiche des öffentlichen Handelns (Bildung, Polizei, Justiz) adressieren wir in diesem LAP gesondert.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Bayerische LADS erarbeitet einen Fragebogen zum Thema Diversität und Diskriminierung in Verwaltungsbehörden. Erfasst werden sollen Problem- und Bedarfslagen sowie bestehende Antidiskriminierungskonzepte.</li> <li>• Auf Grundlage des Fragebogens sollen in einem zweiten Schritt Workshoprunden mit den Dienststellenleitern und beschäftigten stattfinden mit dem Ziel bedarfsgerechte Konzepte für eine diversitysensible Verwaltungsarbeit in den jeweiligen Stellen zu entwickeln.</li> </ul>
--	--

### Zielsetzung

Mehr Diversität in der öffentlichen Verwaltung

11

Maßnahme	<i>Landesprogramm zur Förderung der Diversität in der Verwaltung</i>
<b>Begründung</b>	<p>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. <a href="#">Beschäftigtenbefragung der Bundesregierung</a>, S. 22) – als auch Landesverwaltung unterrepräsentiert. Der öffentliche Dienst hat in Bezug auf die Wahrnehmung von Chancengleichheit und Vielfalt eine Vorbildfunktion. Seine Mitarbeiter*innen stehen stellvertretend für das staatliche Handeln. Eine breite Repräsentation der Bürger*innen Bayerns in der personellen Zusammensetzung der Verwaltung würde Bayern gut zu Gesicht stehen. Ein diverses Verwaltungsteam bringt vertiefere Kenntnisse über die unterschiedlichen Bedarfs- und Ausgangslagen in einer heterogenen Gesellschaft mit. Staatliche</p>

	<p>Dienstleistungen lassen sich dadurch passgenauer ausgestalteten. Vielfältige Perspektiven und Lebenserfahrungen schaffen zudem mehr Ideen und Antrieb für eine dynamische Entwicklung der Verwaltung. Der Freistaat muss sich die Frage gefallen lassen, warum er gerade für Personen mit „Migrationsgeschichte“ kein so attraktiver Arbeitgeber ist. Bisher werden keine Versuche unternommen das zu ändern (vgl. Antwort der Staatsregierung auf SPD Anfrage, <a href="#">Drucksache 18/5589 vom 14.2.2020</a>, S. 8/9). Für uns gehört die personelle Diversitätsförderung hingegen zu den zentralen Punkten beim Aufbau einer zukunftsorientierten Verwaltung für Bayern. Diese Relevanz spiegelt sich in unserer Forderung nach einem speziellen Landesprogramm wider.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das BstMI konzipiert in Zusammenarbeit mit anderen Ministerien und dem Landespersonalausschuss ein Landesprogramm zur Diversitätsförderung im öffentlichen Dienst. Das Programm soll einen eigenen Maßnahmenkatalog für das Personalmanagement auf Ebene der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung beinhalten. Umfasst sein sollten die Bereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalgewinnung</li> <li>• Ausbildung</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Diskriminierungsschutz</li> </ul> <p>Die Konzeption obliegt den personalverantwortlichen Stellen der Landesverwaltung; gem. Art. 115 BayBG ist der Landespersonalausschuss miteinzubeziehen.</p>

Diskriminierungssensibler Umgang mit Bürger\*innen

12

Maßnahme	<i>Diversitysensible Sprach- und Bilderauswahl</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Verwaltung kommuniziert tagtäglich über unterschiedliche Kanäle mit den Bürger*innen Bayerns – sei es über Informationskampagnen, ihren Internetauftritt oder Formulare und Broschüren. Dabei ist es wichtig, dass alle Bürger*innen, unabhängig von Herkunft, Religion, sexueller und geschlechtlicher Zugehörigkeit oder körperlicher Beeinträchtigung erreicht werden. 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. Der Leitfaden der Staatsregierung zur Verwaltungssprache erfuhr das letzte Mal im Jahr 2008 eine Aktualisierung (<a href="#">hier</a>). Seitdem änderte sich viel. Es wird mittlerweile ein heftiger Streit um die Bedeutung von Sprache, die richtige Anrede und Verwendung bestimmter Begrifflichkeiten geführt. Uns geht es nicht darum der öffentlichen Verwaltung ein Sprachdiktat aufzuerlegen. Im Gegenteil, wir möchten gemeinsam mit den Beschäftigten der Verwaltung neue Standards für eine bürgernahe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erarbeiten, die den kommunikativen Herausforderungen einer vielfältigen Gesellschaft gerecht werden kann.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das BstMI, LADS und die jeweiligen Referate für Öffentlichkeitsarbeit analysiert in Zusammenarbeit mit Verwaltungsmitarbeiter*innen:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• welche/ob Verwaltungsformulare, Broschüren und andere Dokumente barrierefreier und zielgruppenorientierter gestaltet werden könnten</li> <li>• die bestehende Bild-/Fotoauswahl</li> </ul> <p>In einem zweiten Schritt werden Leitfäden/Handreichungen ausgearbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Kriterien für eine diversitysensible und barrierefreie Verwaltungssprache</li> <li>• mit Kriterien für eine diversitysensible Bild-/Fotoauswahl</li> </ul> <p>Die Leitfäden/Handreichungen müssen in das verwaltungsinterne System zugänglich eingebunden werden. Die neuen Angebote sollen zudem bei allen Beschäftigten breit kommuniziert werden.</p>
--	--

13

<b>Maßnahme</b>	<i>Zweiteiliger Verwaltungsbescheid – Bescheid im Original und in Leichter Sprache</i>
<b>Begründung</b>	<p>Viele Bürger*innen fühlen sich überfordert, wenn ein Verwaltungsbescheid im Briefkasten eintrudelt (<a href="#">hier</a>). Juristische Formulierungen und Paragrafenzeichen machen die Schreiben für Nichtjurist*innen nur schwer verständlich. Selbst Rechtsbehelfsbelehrungen, die den/die Empfänger*in über seine/ihre rechtlichen Handlungsmöglichkeiten aufklären sollen, sind sprachlich nicht ohne weiteres nachvollziehbar. 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</p>

	möchten wir verhindern. Angelehnt an ein Pilotprojekt der Stadt Trier ( <a href="#">hier</a> ), schlagen wir vor Bescheide zusätzlich in <a href="#">Leichter Sprache</a> zu versenden.
<b>Umsetzung</b>	Neben dem rechtsgültigen Originalbescheid wird eine Übersetzung in Leichter Sprache mitversendet. Darüber hinaus sollte die Leichte Sprache als Standard im Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) verankert werden.

### Maßnahmen im Bereich Polizei

<b>Polizei</b>	
<b>Beschäftigte</b>	
<u>Ziele:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei der Diskriminierungsprävention</li> <li>• Schaffung einer empirischen Datengrundlage zum Thema GMF</li> </ul>
	14. Einrichtung einer*s unabhängigen Polizeibeauftragten 15. Unabhängige Studie zu GMF und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Polizei
<b>Bürger*innen Kontakt</b>	
<u>Ziele:</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken</li> <li>• Schutz der von GMF betroffenen Personen</li> </ul>
	16. Ausweitung der Themenkomplexe Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen in die Aus- und Fortbildungen von Polizist*innen 17. Erfassung von Personenkontrollen nach Art. 13 PAG im polizeiiernen Einsatzdokumentationssystem 18. Mehrsprachiges Informationskampagne zum Thema Hasskriminalität 19. Einführung einer Kennzeichnungspflicht für uniformierte Polizeibeamt*innen

## Beschäftigte

### Zielsetzung

Unterstützung bei der Diskriminierungsprävention

14

Maßnahme	<i>Einrichtung einer*s unabhängigen Polizeibeauftragten</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Polizei steht für das staatliche Gewaltmonopol, den Schutz der Grundrechte und die Durchsetzung von Rechtsstaatlichkeit wie keine andere staatliche Stelle. Ihr kommen in vielerlei Hinsicht besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu. Wir hegen keinen Zweifel dran, dass die ganz überwiegende Mehrheit der Bayerischen Polizeibeamt*innen ihrer Verantwortung gerecht werden und hervorragende Arbeit leisten.</p> <p>Demokratiefeindliche, rassistische oder antisemitische Einstellungen bilden die absolute Ausnahme, dennoch existieren sie auch in den Reihen der Polizei: 2018 wurde die <a href="#">Chatgruppe „Nordkreuz“</a> aufgedeckt. Im März 2019 kam eine <a href="#">antisemitische Chatgruppe des bayerischen USK</a> ans Licht. Im aktuellen <a href="#">Lagebericht des Bundesamtes für Verfassungsschutz</a> ‚Rechtsextremisten in den Sicherheitsbehörden‘ wurden 31 Verdachtsfälle aus Bayern gemeldet. Das ist ein Schlag ins Gesicht für alle Mitarbeitenden, die die freiheitlich demokratische Grundordnung jeden Tag beschützen, beschädigt staatliche Institutionen und erschüttert das Vertrauen der Bürger*innen in ihre Sicherheitsbehörden. 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 könnten. Gerade Bedienstete der Polizei benötigen eine Anlaufstelle, die gewährleistet, dass Informationen vertraulich behandelt und</p>



	<p>Sachverhalte unabhängig aufgeklärt werden können. Dies entspricht der gesetzlichen Fürsorgepflicht gegenüber den Hinweisgeber*innen, denn bei vielen besteht die Sorge vor negativen Konsequenzen innerhalb der eigenen Dienststelle. Mit dem Sachgebiet ‚<a href="#">Interne Ermittlungen</a>‘ des Landeskriminalamtes besteht zwar eine Ermittlungseinheit, die auf im Dienst begangene Straftaten spezialisiert ist, damit kann es aber nicht getan sein. Denn sie greift erst ein, wenn ein begründeter Verdacht auf strafbares Handeln vorliegt, soweit sollte es gar nicht erst kommen. Eine erfolgreiche polizeiliche Fehlerkultur funktioniert als Frühwarnsystem für Fehlentwicklungen und Missstände. Bündnis 90/Die Grünen in Bayern brachten deshalb vor einem Jahr einen Gesetzentwurf für eine*n unabhängige*n Polizeibeauftragte*n im Bayerischen Landtag ein (siehe Gesetzentwurf von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/10890 vom 21.10.2020</a>). Dieser wurde von der Staatsregierung abgelehnt. Wir halten weiterhin an unserer Forderung fest. Eine unabhängige Polizeibeschwerdestelle würde es Polizist*innen und Bürger*innen ermöglichen, niedrigschwellig und auf Augenhöhe mit der Polizei in Kontakt zu treten, wenn es Anlass zur Sorge gibt. Sie ist ein notwendiger Schritt zur Professionalisierung und Institutionalisierung von Beschwerdeverfahren. In anderen Bundesländern (u.a. Berlin, Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz) und europäischen Nachbarstaaten (siehe <a href="#">Vergleichsanalyse des Deutschen Instituts für Menschenrechte</a>) bewährte sich die Einführung von Polizeibeauftragten als effektive Praxis bei der Qualitätssicherung der Polizeiarbeit. In einer aktuellen <a href="#">WDR-Umfrage</a> sprachen</p>
--	---

	<p>sich zwei Drittel der Befragten für unabhängige Beschwerdestellen bei Polizeivergehen aus.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Gemäß unserem Gesetzentwurf vom 21.10.2020 wird als zentrale Beschwerdestelle ein*e unabhängige*r Polizeibeauftragte*r eingesetzt, der/die außerhalb der Organisationsstrukturen der Polizei am Bayerischen Landtag angesiedelt ist. Ihre oder seine Aufgabe ist es, vorgetragene Kritik in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu prüfen und mit den Beteiligten eine unmittelbare Klärung zur Wahrung des Rechtsfriedens herbeizuführen. Vorrangiges Ziel ist dabei die einvernehmliche Konfliktbereinigung mit den Mitteln der partnerschaftlichen Kommunikation und Mediation. Die polizeiliche Beschwerdestelle kooperiert eng mit der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)<sup>7</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden bei der/dem Polizeibeauftragten Sachverhalte mit Bezug zu Diskriminierung und Berichte über rassistische, antisemitische oder sonstige menschenfeindliche Haltungen vorgebracht, kann die LADS zur Aufklärung und weiteren Bearbeitung der Fälle beratend hinzugezogen werden.</li> <li>• Gleichzeitig informiert die Ombudsstelle der LADS den/die Polizeibeauftragte*n über alle bei ihr eingegangenen Beschwerden aus dem Bereich Sicherheitsbehörden und bearbeitet diese zusammen mit dem/der Polizeibeauftragten.</li> <li>• Über das Beschwerdeverfahren hinaus, arbeiten LADS und polizeiliche Beschwerdestelle bei der Konzeption und Ausführung aller</li> </ul>

<sup>7</sup> Die LADS (Landesantidiskriminierungsstelle) ist eine Forderung von Bündnis 90/Grünen in Bayern. Derzeit existiert eine solche Stelle noch nicht.

	Antidiskriminierungsmaßnahmen innerhalb der Sicherheitsbehörden eng zusammen.
--	---

### Zielsetzung

Schaffung einer empirischen Datengrundlage zum Thema GMF

15

Maßnahme	<i>Unabhängige Studie zu GMF in der Bayerischen Polizei</i>
<b>Begründung</b>	<p>Der Streit um die Durchführung einer unabhängigen Studie zu rassistischen Einstellungen innerhalb der Polizei wird bereits seit Jahren hitzig geführt (<a href="#">hier</a>). Anlass gaben diverse Vorfälle wie die Aufdeckung rechter und antisemitischer Chatgruppen, der Skandal um die <a href="#">NSU 2.0. Drohschreiben</a>, aber auch Berichte und Studienergebnisse zu Racial Profiling und fremdenfeindlichen Zwischenfällen bei der Polizei (vgl. <a href="#">EU-MIDIS-Studie von 2010</a>, S. 8; KviAPol Studie von 2020, <a href="#">Zweiter Zwischenbericht</a>, S. 23). Der vom Bundesinnenministerium in Auftrag gegebene Lagebericht ‚Rechtsextremisten in den Sicherheitsbehörden‘ ist als eine erste Reaktion auf die genannten Ereignisse zu werten. Hier wird allerdings nur das Problem Rechtsextremismus in den Blick genommen. Stereotype Denkmuster und gruppenbezogene Vorurteile bleiben weiterhin ein blinder Fleck, obgleich sie gemessen an den Forschungsergebnissen (vgl. <a href="#">Ergebnisse der Mitte Studien</a>) zur Verbreitung in der Gesamtbevölkerung, auch innerhalb der Polizei vertreten sein müssen. Die nun angekündigte zweite Studie zum Polizeialltag greift diesbezüglich erneut zu kurz (<a href="#">hier</a>). Rassismus, Antisemitismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) müssen als Probleme klar benannt und untersucht werden, auch innerhalb der Sicherheitsbehörden. Nur so können</p>

	<p>Misstände offengelegt und bedarfsgerechte Lösungsansätze erarbeitet werden. Wir möchten dabei nicht weiter auf den Bund warten, sondern in Bayern mit gutem Beispiel vorangehen. Aus dieser Überzeugung heraus stellte die Grüne Landtagsfraktion im letzten Jahr einen Antrag über die Durchführung einer Dunkelfeldstudie zu strukturellem Rassismus und „Racial Profiling“ in der Bayerischen Polizei (siehe Antrag Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/10167 vom 1.10.2020</a>). Damit folgten wir der Empfehlung der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates vom März 2020. Trotz Ablehnung der Staatsregierung halten wir an unserer politischen Forderung fest. Wir weiten sie sogar aus, indem wir im Rahmen dieses Landesaktionsplans (LAP) eine Studie zu allen Formen von GMF verlangen und auch Fragestellungen zu möglichen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag von Polizist*innen miteinbeziehen möchten. 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. Das möchten wir auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen tun.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration (StMI) gibt eine unabhängige wissenschaftliche Studie in Auftrag, die Fälle struktureller Diskriminierung und die Verbreitung gruppenbezogener Vorurteile innerhalb der Bayerischen Polizei identifiziert und untersucht. Dabei sollen explizit auch die Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten bei der Polizei beleuchtet</p>

	<p>werden. Konkret sollen folgende Fragen geklärt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es Tendenzen zu gruppenbezogenen Vorurteilen in der Polizei? Wie stark sind diese ausgeprägt?</li> <li>• Erleben Beschäftigte der Polizei Diskriminierung?</li> <li>• Wo lassen sich diskriminierende Strukturen identifizieren?</li> </ul> <p>Auf Basis der Studienergebnisse soll eine gezielte Bedarfsanalyse über Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Bayerischen Polizei vorgenommen werden.</p>
--	--

### Bürger\*innen Kontakt

#### **Zielsetzung**

Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken

16

<b>Maßnahme</b>	<i>Ausweitung der Themenkomplexe Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen in die Aus- und Fortbildungen von Polizist*innen</i>
<b>Begründung</b>	<p>Um den Arbeitsalltag von Polizist*innen erfolgreich bewältigen zu können, bedarf es vieler Kenntnisse und Fertigkeiten. Neben dem breiten Aufgabenspektrum, das die Polizei abzudecken hat (u.a. Strafverfolgung, Gefahrenprävention, Ansprechpartner*in für Bürger*innen), ist auch im Umgang mit Bürger*innen viel Sensibilität und zwischenmenschliches Gespür gefordert. 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</p>

	<p>(ausführlich zu den Schwierigkeiten bei der Erfassung von politisch motivierter Kriminalität und Hasskriminalität: <a href="#">hier</a>). All das schafft für die Polizeiarbeit besondere Diskriminierungsrisiken und den Bedarf an spezifischem Fachwissen. Wir möchten Polizist*innen mit den Herausforderungen ihres Berufsalltags nicht allein lassen. Deshalb setzen wir uns schon seit vielen Jahren (vgl. unser 13 Punkte Plan gegen Rechtsextremismus und Rassismus, <a href="#">hier</a>) 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMI konzipiert in Zusammenarbeit mit den Polizeigewerkschaften in Bayern, Bayerischen Polizist*innen, der Polizeiseelsorge, dem Polizeilichen Sozialen Dienst (PSD) und dem Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei (BPFI) ein Aus- und Fortbildungsangebot, das folgende Themenschwerpunkte umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierungsrisiken und deren Prävention innerhalb der Polizeiarbeit</li> <li>• Spezielle Diskriminierungsrisiken durch Racial und Ethnical Profiling</li> <li>• Herausforderungen bei der Erkennung und Erfassung von Hasskriminalität und politisch motivierter Kriminalität</li> <li>• GMF</li> <li>• Soziologische und historische Aspekte (insbes. NS-Vergangenheit) der Polizeiarbeit, in diesem Zusammenhang bieten sich Exkursionen/Führungen an</li> </ul> <p>Die Aus- und Fortbildungsangebote richten sich an alle Handlungsebenen der Polizeiarbeit und sind in einem</p>

	<p>festgelegten Umfang verpflichtend zu absolvieren. Je nach Möglichkeit sollen die Veranstaltungen gemeinsam mit anderen Dienststellen stattfinden, um einen gegenseitigen Austausch zu fördern.</p> <p>Die Unterlagen und Handlungsleitfäden, die im polizeieigenen Intranet bereits eingestellt sind, sollten hierbei niederschwellig mittels eines leicht zu erreichenden Portals gesammelt, überarbeitet und ggf. komplettiert werden. Workshops die bereits in Teilverbänden abgehalten werden (z. B. „Don't stereotype me“ beim PP Schwaben Nord) sollten bayernweit konzipiert und durchgeführt werden.</p>
--	---

17

<b>Maßnahme</b>	<i>Erfassung von Personenkontrollen nach Art. 13 PAG im polizeiinternen Einsatzdokumentationssystem</i>
<b>Begründung</b>	<p>Personenkontrollen nach Art. 13 PAG gehören zum polizeilichen Alltagsgeschäft. Dass gerade verdachtsunabhängige Kontrollen ein Diskriminierungsrisiko bergen, wurde in den letzten Jahren unter dem Stichwort <a href="#">Racial oder Ethnical Profiling</a> (S. 6) verstärkt zum Gegenstand öffentlicher Debatten über Polizeiarbeit. Betroffenenberichte stammen insbesondere von migrantisch wahrgenommenen Personen und People of Color (PoC). Obgleich Staatsangehörigkeit oder der aufenthalts-/asylrechtliche Hintergrund der kontrollierten Personen in Deutschland von der Polizei statistisch nicht erfasst werden (<a href="#">hier</a>, S. 7), legen Forschungsergebnisse nahe, dass es bei der Auswahl der zu kontrollierende Personen diskriminierende Faktoren geben kann: Angehörige von gesellschaftlichen Minderheitengruppen werden im Durchschnitt mehr und</p>

	<p>häufiger von der Polizei kontrolliert (vgl. <a href="#">EU-MIDIS-Studie von 2010</a>, S. 8; KviAPol Studie von 2020, <a href="#">Zweiter Zwischenbericht</a>, S. 23). Die Erklärungsansätze hierfür sind vielfältig (vgl. KviAPol Studie von 2020, <a href="#">Zweiter Zwischenbericht</a>, S. 33 ff.). Wir sehen unsere Rolle in der Politik nicht darin, die Polizei an den Pranger zu stellen und nach einzelnen Sündenböcken zu suchen, vielmehr möchten wir Probleme adressieren und konstruktive Lösungen aufzeigen. Die Erfassung der Personenkontrollen in das interne polizeiliche Einsatzdokumentationssystem (ELS) schafft mehr Transparenz und Klarheit über Gründe, Häufigkeit und Kontext von Personenkontrollen nach Art. 13 PAG. Polizist*innen werden 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. Im Einzelfall haben Polizist*innen zudem die Möglichkeit, bei Vorwürfen, die im Nachhinein erhoben werden, sich die Kontrollsituation mittels EDV-Recherche ins Gedächtnis zu rufen. Ein bürokratischer Mehraufwand entsteht hierbei nicht.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Polizeibeamt*innen werden dazu verpflichtet Polizeikontrollen auf Grundlage von Art. 13 PAG im polizeiinternen ELS zu erfassen bzw. über die Einsatzzentrale erfassen zu lassen</p>



### Zielsetzung

#### Schutz der von GMF betroffenen Personen

18

<b>Maßnahme</b>	<i>Mehrsprachiges Informationskampagne zum Thema Hasskriminalität (Erscheinungsformen sowie Hinweis zu Reaktionsmöglichkeiten)</i>
<b>Begründung</b>	<p>Deutschlandweit hat sich die Zahl der Delikte, die dem Bereich Hasskriminalität zugeordnet werden können im Jahr 2020 auf 10.240 erhöht (siehe <a href="#">BKA Statistik</a>, 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 (vgl. <a href="#">hier</a>). 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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Die Bayerische Polizei überarbeitet ihren Internetauftritt dahingehend, dass sie auf Hasskriminalität als spezielle Form von Kriminalität hinweist, sie erklärt und Betroffene auf die Möglichkeit einer Anzeige hinweist. Die Möglichkeiten einer Online-Anzeige werden in diesem Zusammenhang ausgeweitet.</p>

<b>Maßnahme</b>	<i>Einführung einer Kennzeichnungspflicht für uniformierte Polizeibeamt*innen</i>
<b>Begründung</b>	<p>Gute Polizeiarbeit heißt auch, dass die Polizei durch Dienstnummernschilder klar erkennbar ist. Wir fordern daher schon seit längerem (vgl. Dringlichkeitsantrag Bündnis 90/Die Grünen Fraktion im Bayerischen Landtag, <a href="#">Drucksache 17/19264 vom 29.11.2017</a>) eine individuelle Nummernkennzeichnung für Polizistinnen und Polizisten. Diese Ansicht wird auch vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte geteilt (vgl. Urteil des EGMR vom 09.11.2017, Az. 47274/15). 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. In mehr als der Hälfte der Bundesländer gehört die Kennzeichnungspflicht bereits seit Jahren zur Polizeipraxis (<a href="#">hier</a>).</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Die Staatsregierung führt eine individuelle Kennzeichnung der Bayerischen Polizist*innen ein. 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 einem einzelnen Polizeibeamten oder -beamtin erfolgen</p>

	<p>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.</p>
--	---

### Maßnahmen in der Justiz

<b>Justiz</b>
<b>Beschäftigte</b>
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken</li> <li>• Diskriminierungsprävention in der Justiz</li> <li>• Schaffung einer empirischen Datengrundlage zum Thema GMF</li> </ul>
<p>20. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz und GMF in die Aus- und Fortbildung des mittleren und höheren Justizdienstes</p> <p>21. Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen auf gerichtliche Entscheidungspraxis in die juristische Ausbildung</p> <p>22. Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Personalvertretung um Anlaufstelle für GMF in der Justiz</p> <p>23. Unabhängige Studie zu GMF und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Justiz</p>

#### Beschäftigte

#### **Zielsetzung**

Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken

**20**

<b>Maßnahme</b>	<p><i>Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierungsschutz, GMF und Diversity in die Aus- und Fortbildung des mittleren und höheren Justizdienstes<sup>8</sup></i></p>
-----------------	--

<sup>8</sup> Der Justizvollzug wurde bewusst ausgeklammert, da hier die Ausarbeitung eines separaten Konzeptes geplant ist.

<b>Begründung</b>	<p>Die bayerische Justiz ist Arbeitsort für über 20.000 Beschäftigte. Je nach Tätigkeitsfeld stellen sich den Mitarbeitenden beim Thema Diskriminierung unterschiedliche Herausforderungen: Richter*innen und Staatsanwält*innen müssen rassistische, antisemitische oder andere gruppenfeindliche Tatmotivationen erkennen können; Justizfachwirt*innen gehen als Ansprechpartner*innen für organisatorische Fragen zum Gerichtsverfahren auf die Anliegen von Personen unterschiedlicher sozialer, kultureller und religiöser Herkunft ein; Gerichtsvollzieher*innen sehen sich im Rahmen von Pfändungen oder Wohnungsräumungen häufig mit sozialen Extremsituationen konfrontiert. Gruppenbezogene Vorurteile drücken sich dabei als komplexes gesellschaftliches Verhältnis aus. Sie treten selbstverständlich nicht in jeder der genannten Situationen auf. Gleichzeitig gelten für den Bereich der Justiz erhöhte Anforderungen an Objektivität und Neutralität. Das Aus- und Fortbildungsangebot für den höheren- und mittleren Justizdienst in Bayern beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf Veranstaltungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz (vgl. Antwort der Staatsregierung auf Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/14375 vom 3.2.2021</a>, 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. Die genannten Inhalte dürfen nicht abstrakt behandelt werden, sondern müssen Bezug nehmen auf die konkrete Arbeitssituationen in den jeweiligen</p>
-------------------	--

	<p>Fachbereichen. Gerade Mitarbeiter*innen der Justiz brauchen eine große Sensibilität beim Erkennen von GMF – nicht nur zur Reflexion ihres eigenen Verhaltens, sondern auch bei der Einordnung von juristischen Auseinandersetzungen und strafrechtlicher Ermittlungen.</p> <p>Zum Tätigkeitsspektrum in der Justiz gehört auf höheren Ebenen auch die Übernahme von Personalverantwortung. Neben den fachspezifischen Aus- und Fortbildungen werden daher auch viele Weiterbildungen zum Personalmanagement angeboten. An dieser Stelle sehen wir eine weitere Möglichkeit, um das Bewusstsein für Diskriminierungsschutz und Diversität im Justizdienst zu verankern. Beschäftigte müssen – wie in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes auch – über ihre Rechte und Pflichten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und BayLADG informiert werden. Personalverantwortliche können durch eine diversitysensible Personalpolitik die Vielfalt innerhalb der bayerischen Justiz fördern.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Zuständigkeiten wird bei der Umsetzung zwischen mittlerem und höheren Justizdienst differenziert. <u>Schulungen- und Fortbildungen für den mittleren Justizdienst:</u> Aus- und Fortbildungseinrichtungen für die Laufbahn der Justiz in Bayern sind die <a href="#">Bayerische Justizakademie in Pegnitz</a> und die <a href="#">Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern</a>. Sie sind in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungsreferat des Bayerischen Justizministeriums (StMJ) zuständig für die Konzeption der Aus- und Weiterbildungsprogramme. In die Stoffpläne sollen Veranstaltungen zu</p>

	<p>folgenden Themen aufgenommen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG und BayLADG</li> <li>• Diversitysensibles Personalmanagement</li> <li>• Diskriminierungsprävention</li> <li>• Soziale Kompetenz</li> </ul> <p><u>Schulungen- und Fortbildungen für Richter*innen und Staatsanwält*innen:</u> Die Konzeption und Umsetzung der Fortbildungsveranstaltungen für Richter*innen und Staatsanwält*innen erfolgt durch das StMJ in Zusammenarbeit mit den Richter- und Staatsanwaltsräten.</p> <p>Das bestehende Fortbildungsangebot soll um folgende Themenkomplexe erweitert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG und BayLADG</li> <li>• Diversitysensibles Personalmanagement</li> <li>• Antisemitismus und Rassismus als Herausforderung für die Justiz</li> <li>• Hasskriminalität</li> <li>• Interkulturelle Konfliktlagen im Gerichtssaal</li> <li>• AGG Verstöße im Privatrechtsverkehr</li> </ul> <p>Zusätzlich sollten neue Angebote in den Themenfeldern Vielfalt und Umgang mit GMF in Zusammenarbeit mit der <a href="#">Deutschen Richterakademie</a> erarbeitet werden.</p>
--	---

21

<b>Maßnahme</b>	<i>Verankerung und Ausweitung der Themenschwerpunkte Diskriminierung, Hasskriminalität und Auswirkungen von Stereotypen auf gerichtliche Entscheidungspraxis in die juristische Ausbildung</i>
<b>Begründung</b>	Jurist*innen sind als Organe der Rechtspflege Entscheidungsträger. Ihre

	<p>Arbeit hat in vielen Fällen einen relevanten Einfluss auf die Lebensrealität von Einzelpersonen oder die Ausgestaltung des gesellschaftlichen Miteinander. Sie sind an der praktischen Umsetzung des Antidiskriminierungsrechts maßgeblich beteiligt und je nach Berufsbild zuständig für dessen Wahrung und Weiterentwicklung. 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.</p>
--	---

	<p>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 (u.a. <a href="#">hier</a>) an der stereotypen und unausgewogenen Darstellung von Frauen und Migrant*innen in den bereitgestellten Skripten und Sachverhalten geübt.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die Ausbildung der Referendar*innen fällt in den Zuständigkeitsbereich des Landesjustizprüfungsamtes (LJPA). Die Ausbildung von Justizfachwirt*innen und Gerichtsvollzieher*innen findet an der Justizakademie Pegnitz statt. In beiden Fällen ist das StMJ verantwortlich. In die Stoffpläne werden Ausbildungsmodulare zu folgenden Themenfeldern integriert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung</li> <li>• Hasskriminalität</li> <li>• Auswirkungen von Stereotypen auf gerichtliche Entscheidungspraxis</li> <li>• GMF in der Justizgeschichte (u.a.: Nationalsozialistischer Hintergrund des „Rassebegriffs“; Strafrechtsgeschichte der Homosexuellenverfolgung)</li> </ul> <p>Hier bietet sich an vielen Stellen auch die Möglichkeit für interdisziplinäre Ausbildungsansätze.</p> <p>Daneben werden die zur Verfügung gestellten Ausbildungsmaterialien auf stereotype und diskriminierende Darstellungen hin überprüft.</p>



## Zielsetzung

### Diskriminierungsprävention in der Justiz

22

<b>Maßnahme</b>	<i>Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Personalvertretung um Anlaufstelle für GMF in der Justiz</i>
<b>Begründung</b>	<p>Über die Einstellung eines rechtsextremen Richters in Bayern (<a href="#">hier</a>) oder den Vorwurf der politischen Strafverfolgung gegen das Zentrum für politische Schönheit durch einen AfD-nahen Staatsanwalt in Gera (<a href="#">hier</a>) wurde in den letzten Jahren intensiv berichtet. Obgleich es sich um Einzelfälle handelte, ist der Schaden immens. 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 auch innerhalb der Justiz verlässliche Anlaufstellen, um Probleme frühzeitig intern zu erkennen und zu korrigieren. genutzt werden.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Bestehende Strukturen sollen genutzt werden. Neben anderen staatlichen Einrichtungen sind auch die Gerichte verpflichtet, Personalvertretungen zu bilden. Der Personalrat ist gem. Art. 69 I BayPVG u.a. zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden, die Durchsetzung von Beschäftigtenrechten und Achtung von Gleichstellungsvorgaben. Dieser Aufgabenbereich soll nun erweitert werden. Beschäftigte sollen demokratiefeindliche, antisemitische,</p>

	<p>rassistische oder sonstige menschenfeindliche Haltungen in der Justiz bei der jeweils zuständigen Personalvertretung melden können. Die Personalvertretung kann solche Informationen entgegennehmen und eine weiterführende Aufklärung einleiten. Alle Informationen zu den Hinweisgeber*innen sind vertraulich zu behandeln. Das Justizpersonal ist ferner über die zusätzliche Rolle der Personalvertretung als interne Hinweisstelle zu informieren. Analog soll mit den Richter- und Staatsanwaltsräten verfahren werden. Die Unabhängigkeit gerichtlicher Entscheidungen ist stets zu wahren.</p>
--	---

### Zielsetzung

Schaffung einer empirischen Datengrundlage zum Thema GMF

23

Maßnahme	<i>Unabhängige Studie zu GMF und Diskriminierungserfahrungen in der Bayerischen Justiz</i>
<b>Begründung</b>	<p>Bis dato existieren keine empirischen Daten zum Auftreten gruppenbezogener Vorurteile im bayerischen Justizwesen (vgl. Antwort Staatsregierung auf Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/14375 vom 3.2.2021</a>, S. 2). Dies erschwert eine bedarfsgerechte Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen erheblich. Diskriminierende Strukturen müssen sichtbar gemacht werden, um konsequent gegen sie vorgehen zu können. Uns geht es 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. Konkret bedeutet dies folgende Fragen zu klären:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gibt es gruppenbezogene Vorurteile in der Justiz? Wie stark sind diese ausgeprägt?</li> <li>- Erleben Beschäftigte in der Justiz Diskriminierung?</li> <li>- Wo lassen sich diskriminierende Strukturen identifizieren?</li> </ul> <p>Die in Bayern standardmäßig durchgeführte Verfassungstreueprüfung, die bei Neueinstellungen in der Justiz durchgeführt wird, deckt diese Fragestellungen nicht ab. Hier wird lediglich abgeklärt, ob bei Bewerber*innen verfassungswidrige Einstellungen oder Aktivitäten vorliegen. Der Begriff der Verfassungstreue gibt nur bedingt Rückschlüsse auf gruppenbezogene Vorurteile, zumal diese ein viel weiteres Feld umfassen und häufig unbewusst auftreten.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMJ gibt eine unabhängige wissenschaftliche Studie in Auftrag, die Fälle struktureller Diskriminierung und gruppenbezogener Vorurteile in der bayerischen Justiz identifiziert und untersucht. Dabei sollen auch qualitative Interviews durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass Erfahrungswerte von betroffenen Personen Berücksichtigung finden. Auf der Basis dieser Forschungsergebnisse können Entscheidungen über die Ausgestaltung weiterführender Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Justiz getroffen werden.</p>

### Maßnahmen für den Bereich Bildung

<b>Bildung</b>
<b>Frühkindliche Bildung</b>
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung in der frühkindlichen Bildung</li> <li>• Förderung von Chancengleichheit</li> <li>• Stärkung von Vielfalt im frühkindlichen Bereich</li> </ul>

<p>24. Ergänzung der Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen Aus- und Fortbildung um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und Diskriminierung im frühkindlichen Bereich</p> <p>25. Kita Projekt nach dem Vorbild von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage</p> <p>26. Erstellung einer Dolmetscher*innen Liste für die Kita</p> <p>27. Förderung von Vielfalt und diskriminierungssensibler Bildung durch entsprechende Spielmaterialien und Bücher</p>
<p style="text-align: center;"><b>Schulen</b></p> <p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung an Schulen</li><li>• Schaffung eines diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumfelds</li><li>• Stärkung von sprachlicher und kultureller Vielfalt</li></ul>
<p>28. Ergänzung der die Lehrer*innen Aus- und Fortbildung um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und GMF – Erscheinungsformen und Prävention</p> <p>29. Task Force diskriminierungsfreie Schule</p> <p>30. Überprüfung und ggf. Austausch diskriminierenden Lehrmaterials</p> <p>31. Unterstützung beim Erwerb von herkunftssprachlichen Sprachzertifikaten</p>
<p style="text-align: center;"><b>Universitäten</b></p> <p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schaffung einer gesicherten Datengrundlage zum Thema Diskriminierung an Bayerischen Universitäten</li><li>• Förderung von Diversität im Lehramtsstudium</li><li>• Förderung der Gender-, Kolonialismus und Rassismusforschung</li><li>• Gesetzliche und strukturelle Verankerung des Diskriminierungsschutzes an Universitäten</li></ul>
<p>32. Durchführung einer Studie unter Studierenden und Lehrenden zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität</p> <p>33. Entwicklung einer Kampagne für mehr Diversität im Lehramt</p> <p>34. Finanzielle Förderung von Genderprofessuren, Rassismus- und Kolonialismus Forschung an bayerischen Universitäten und Fachhochschulen</p> <p>35. Reform des aktuell gültigen BayHSchG, siehe Grüner Entwurf für ein Hochschulfreiheitsgesetz auf Drucksache 18/17145</p>

## **Frühkindliche Bildung**

### **Zielsetzung**

Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung in der frühkindlichen Bildung

24

<b>Maßnahme</b>	<i>Ergänzung der Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen Aus- und Fortbildung um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und Diskriminierung im frühkindlichen Bereich</i>
<b>Begründung</b>	<p>Diskriminierung ist ein Querschnittsproblem und findet auch im Bereich der frühkindlichen Bildung statt. Diskriminierende Verhaltensweisen können dabei vom pädagogischen Personal in den Einrichtungen, Eltern, aber auch Kindern untereinander ausgehen. Stereotype und Vorurteile entwickeln und äußern sich häufig unbewusst. Ihre Wirkung für das Kindeswohl ist dafür nicht weniger gravierend. 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. Ein Blick auf den <a href="#">Lehrplan für die Fachakademie für Sozialpädagogik</a>, den <a href="#">Lehrplan für die Berufsfachschule für Kinderpflege</a> und staatliche Fortbildungsinitiativen zeigt, dass es die Staatsregierung bisher versäumt hat Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen und Pädagog*innen in Bayern ein entsprechendes Angebot zu machen.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMAS und das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) überarbeiten in Zusammenarbeit mit dem Staatsinstitut</p>

	<p>für Frühpädagogik und den Berufsschulen für Kinderpflege die Lehrpläne für die Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen Ausbildung. Das <a href="#">Staatsinstitut für Frühpädagogik</a> stellt darüber hinaus ein trägerübergreifendes Fortbildungsangebot für alle Kita Beschäftigten (Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen und Pädagog*innen) zusammen. Die Ergänzungen sollen Fortbildungsangebote und Lehrinhalte zu folgenden Themenfeldern enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt</li> <li>• Diskriminierungssensibler Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität in Kitas</li> <li>• Diskriminierungsformen und-Prävention</li> <li>• Diskriminierungsprävention bei der Kita Platzvergabe<sup>9</sup></li> <li>• Hinweise auf externe Beratungsstellen und Ansprechpartner*innen</li> </ul>
--	--

25

<b>Maßnahme</b>	<i>Kita Projekt nach dem Vorbild von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“<sup>10</sup></i>
<b>Begründung</b>	<p>Das 1995 gegründete Schulnetzwerk <a href="#">„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“</a> gehört heute zu den bundesweit erfolgreichsten Antidiskriminierungsprojekten für den schulischen Bereich. Schulen erhalten den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, wenn 70 % aller Schulmitglieder (Schüler*innen, Lehrpersonal, Pädagog*innen) einer Selbstverpflichtung zustimmen, die den Einsatz gegen jede Form von Diskriminierung und die Durchführung</p>

<sup>9</sup> Dieses Fortbildungsangebot muss sich insbesondere an die Leitungen der Kindertageseinrichtungen richten.

<sup>10</sup> Dieser Maßnahmenvorschlag ist auf die Initiative und Idee von Frau Anna Meixner (Verband Kita-Fachkräfte Bayern) zurückzuführen.

	<p>eines jährlichen Projekttagess beinhaltet. Derzeit zählt das Netzwerk 3.600 Schulen als Mitglieder. 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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMAS konzipiert gemeinsam mit Vertreter*innen des Kitafachpersonals und der Bayerischen LADS ein Projekt nach dem Vorbild von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ für die Bayerischen Kindertageseinrichtungen. Im Projekt sollte ebenfalls die Verleihung einer offiziellen Auszeichnung und die Aufnahme in ein Netzwerk mit allen teilnehmenden Kitas beinhaltet sein.</p>

### Zielsetzung

Förderung von Chancengleichheit

26

<b>Maßnahme</b>	<i>Erstellung einer Dolmetscher*innen Liste für die Kita</i>
<b>Begründung</b>	<p>Etwa 28 % aller Kita-Kinder haben einen „Migrationshintergrund“ (<a href="#">hier</a>). 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 (<a href="#">hier</a>) – ,sondern stellt auch die Zusammenarbeit zwischen Eltern und den Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Elterngespräche, organisatorische Fragen und die</p>

	<p>Mitteilung wichtiger Informationen können häufig nicht in dem Umfang und in der Detailschärfe vorgenommen werden wie es gewünscht wäre. Momentan müssen Kitas sich eigenständig um Übersetzer*innen bemühen, was eine zusätzliche Arbeitsbelastung in einem ohnehin überlasteten System schafft. Zwar gibt es unterschiedliche Projekte und Initiativen im Bereich Dolmetschen und Sprachmitteln, die auch staatlich gefördert werden (vgl. <a href="#">hier</a>). Zugang und Möglichkeiten der Kostenübernahme variieren jedoch regional stark. Wir möchten ein einheitliches System schaffen, das Kita Fachkräfte bayernweit entlastet und strukturelle Hürden für Familien mit Zuwanderungshintergrund abbaut.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die Landratsämter und kreisfreien Städte erstellen Listen mit Dolmetscher*innen, die in ihrem Landkreis oder ihrer kreisfreien Stadt tätig sind. Diese Listen werden den Kitas zur Verfügung gestellt. Sobald es den Bedarf für Dolmetscher*innen gibt, können die Kitas selbstständig eine*n passende*n Übersetzer*in aussuchen und anfordern. Die Kosten für die Übersetzungstätigkeit sollen trägerübergreifend von Land- und Kommunen Co-finanziert werden.</p>

### Zielsetzung

Stärkung von Vielfalt im frühkindlichen Bereich

27

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Förderung von Vielfalt und diskriminierungssensibler Bildung durch entsprechende Spielmaterialien und Bücher</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die Verwendung diskriminierender Spiel- und Lernmaterials kann Vorurteile und Stereotype bereits im frühkindlichen Bereich schaffen und verfestigen (<a href="#">hier</a>). Umso wichtiger ist eine bewusste</p>



	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 bestehende Leuchtturm Projekte wie die <a href="#">zweisprachige Bücherbox</a> flächendeckend fördern. Daneben sollen Kitas verstärkt mit Spielen und Büchern ausgestattet werden, die die Themen Diskriminierung und Vielfalt behandeln.
<b>Umsetzung</b>	Das StMAS fördert trägerübergreifend die Anschaffung von diskriminierungssensiblen Spielen und Büchern in Kitas.

## Schulen

### Zielsetzung

Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung an Schulen

28

<b>Maßnahme</b>	<i>Ergänzung der die Lehrer*innen Aus- und Fortbildung um den Themenkomplex Diskriminierungsschutz und GMF – Erscheinungsformen und Prävention</i>
<b>Begründung</b>	Studien zeigen, dass schwierige sozioökonomische Verhältnisse oder eine Migrationsbiografie Chancen auf einen höheren Bildungsabschluss signifikant mindern ( <a href="#">hier</a> ). Lediglich 13,3 % der Gymnasiast*innen im Schuljahr 2019/2020 hatten einen „Migrationshintergrund“ ( <a href="#">hier</a> ). Gemessen an der Gesamtzahl der Schüler*innen mit „Migrationshintergrund“ in Bayern (über 20 %) sind Kinder und Jugendliche mit Migrationsbiografien oder aus ausländischen Familien an Gymnasien unterrepräsentiert. Benachteiligungen und Ausgrenzungen können von Lehrkräften, aber auch Mitschüler*innen ausgehen. Sie gefährden das Kindeswohl

	<p>und den Bildungserfolg gleichermaßen. Lehrer*innen spielen bei der Prävention und Intervention von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit eine zentrale Rolle. Sie müssen problematische Situationen im Klassenverband erkennen und entschärfen, gleichzeitig ist ein hohes Maß an Reflexion erforderlich, um eigene Vorurteile und Stereotype zu identifizieren und vorzubeugen. 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Diskriminierungskritische Bildung muss Schularten übergreifend in allen Abschnitten des Bildungssystems für Lehrkräfte (Fachlehrkräfte und Förderlehrer*innen eingeschlossen) verankert werden. Dies fällt an unterschiedlichen Stellen in den Zuständigkeitsbereich des StMUK:</p> <p><u>Studium</u> Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Methoden diskriminierungskritischer Bildung werden als fester Bestandteil in die Studienpläne für alle Lehramtsstudiengänge aufgenommen.</p> <p><u>Referendariat</u></p>

	<p>Das StMUK integriert Veranstaltungen und Lehrinhalte zur diskriminierungskritischen Bildung in den Vorbereitungsdienst.</p> <p><u>Lehrerfortbildung</u> Das StMUK legt gemeinsam mit dem Koordinierungsausschuss Lehrerfortbildung einen programmatischen Schwerpunkt für die Lehrerfortbildung auf den Bereich diskriminierungskritische Bildung.</p> <p>Der Begriff der diskriminierungskritischen Bildung ist weit. Die Aus- und Fortbildungsinhalte sollen folgende Themenschwerpunkte beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt</li> <li>• Diskriminierungsprävention- und Intervention an Schulen</li> <li>• Diskriminierungskritische Bildung</li> <li>• Extremismusprävention</li> <li>• Hinweise auf externe Beratungsstellen und Ansprechpartner*innen</li> </ul> <p>Insbesondere für den Bereich der Lehrer*innen Weiter- und Fortbildung soll bewusst für die Wahrnehmung von Angeboten aus dem Themenbereich diskriminierungskritische Bildung geworben werden.</p>
--	--

### Zielsetzung

Schaffung eines diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumfelds

29

Maßnahme	<i>Task Force diskriminierungsfreie Schule</i>
<b>Begründung</b>	In einer <a href="#">Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</a> aus dem Jahr 2017 gaben 23,7 % der Befragten an, in den letzten zwei Jahren eine Diskriminierung im Bildungsbereich erlebt zu haben. Neuere Erhebungen

	<p>stützen diesen Befund. So gaben in der <a href="#">Grünen Studie Queeres Leben in Bayern</a> 39 % der Teilnehmer*innen an, in der Schule aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung schon einmal diskriminiert worden zu sein. Die Zahlen schockieren und zeigen zugleich den massiven Handlungsbedarf auf. Schulen müssen diskriminierungsfreie Orte sein. Dies kann jedoch nur mit vereinten Kräften gelingen. 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMUK, die Vertreter*innen des Bayerischen Schulräteverbandes, Lehrkräfte aller Schularten (Fachlehrkräfte und Förderlehrer*innen eingeschlossen) und Seminarleiter*innen beraten in der „Task Force diskriminierungsfreie Schule“ gemeinsam über Diskriminierungsrisiken im Schulalltag und welche Maßnahmen sich dagegen ergreifen lassen. Ziel ist es konkrete Handlungsvorschläge und Maßnahmenpakete für die Schulen auszuarbeiten. Die Task Force soll mindestens jährlich zusammenkommen, um Kontinuität und Evaluation der schulischen Antidiskriminierungsarbeit sicherzustellen.</p>

30

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Überprüfung und ggf. Austausch diskriminierenden Lehrmaterials</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Schulbücher und andere Lehrmittel schaffen Wissen. Die Auswahl und Darstellung bestimmter Themen und Sachverhalte in ihnen ist für Schüler*innen meinungsprägend. Umso</p>

	<p>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 (<a href="#">hier</a>). 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 (vgl. Antwort der Staatsregierung auf SPD Anfrage, <a href="#">Drucksache 18/10713 vom 21.9.2020</a>, S. 2/3; SPD Anfrage, <a href="#">Drucksache 18/9871 vom 3.8.2020</a>, S. 3). Nachdem sich die meisten Lehrmittel jahrelang in Verwendung befinden, ist davon auszugehen, dass nicht alle Unterrichtsmaterialien frei von diskriminierenden Inhalten und Darstellungen sind.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMUK führt eine schulart- und fächerübergreifende Überprüfung der derzeit eingesetzten Lehrmaterialien durch und beanstandet ggf. diskriminierende Inhalte und Sprache. Gleichzeitig soll bei der Zulassung von Lehrbüchern und Unterrichtsmaterialien verstärkt auf eine diskriminierungssensible Darstellung geachtet werden.</p>

**Zielsetzung**

Stärkung von sprachlicher und kultureller Vielfalt

31

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Unterstützung beim Erwerb von herkunftssprachlichen Sprachzertifikaten</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die Bayerische Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Diese spiegelt sich auch an den Schulen im Freistaat wider. 22,5 % aller Bayerischen Schüler*innen</p>

	<p>haben eine Migrationsbiografie (<a href="#">hier</a>, S. 20), viele von ihnen sind mehrsprachig aufgewachsen. Die Fremdsprachenförderung ist schulartübergreifend ein fester Bestandteil der Bayerischen Lehrpläne. Eine Diskrepanz zeigt sich jedoch beim Blick auf die schulische Förderung herkunftssprachlicher Sprachkompetenzen. Seit der Abschaffung des muttersprachlichen Ergänzungsunterricht in Bayern im Jahr 2004, liegt die Bereitstellung von herkunftssprachlichen Lernangeboten allein in den Händen der konsularischen Vertretungen der unterschiedlichen Herkunftsländer (vgl. Antwort der Staatsregierung auf Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/5664 vom 20.3.2020</a>, S. 3/4). Für viele Schüler*innen ergibt sich keine Möglichkeit ihre Herkunftssprache auf diesem Weg zu verfestigen. Bis heute wird der damalige Beschluss der Staatsregierung damit gerechtfertigt, dass ein herkunftssprachlicher Zusatzunterricht bei Kindern mit „Migrationshintergrund“ die Deutschförderung beeinträchtigt (vgl. Antwort der Staatsregierung auf Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/5664 vom 20.3.2020</a>, S. 4). 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. Schüler*innen sollten sich nicht zwischen zwei sprachlichen Identitäten entscheiden müssen, sondern stattdessen beim Ausbau ihrer zusätzlichen sprachlichen Kenntnisse maximale Unterstützung erfahren.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMUK setzt ein Förderprogramm auf, dass es Schüler*innen, deren</p>

	<p>Herkunftssprache nicht Deutsch ist, ermöglicht ihre Herkunftssprachkenntnisse zu zertifizieren. Die Zertifizierung erfolgt über die <a href="#">Volkshochschulen</a> (vhs). Das Angebot schließt auch den Besuch der Vorbereitungskurse der vhs mit ein. Die Kosten werden vom Freistaat übernommen.</p>
--	---

## Universitäten

### Zielsetzung

Schaffung einer gesicherten Datengrundlage zum Thema Diskriminierung an Bayerischen Universitäten

32

Maßnahme	<i>Durchführung einer Studie unter Studierenden und Lehrenden zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Identifikation von Diskriminierungsrisiken ist ein zentraler Baustein für die Schaffung eines diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumfeldes an Hochschulen (<a href="#">hier</a>). Derzeit gibt es keine Daten zu der Zahl und Art von Diskriminierungserfahrungen an Bayerischen Universitäten (vgl. Antwort der Staatsregierung auf Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen, <a href="#">Drucksache 18/10226 vom 5.8.2020</a>, S. 5). Ergebnisse eines EU-Forschungsprojekts zu Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime und einer ergänzenden Studie der Universität Oldenburg legen nahe, dass gerade die sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung im Hochschulkontext ein verstärktes Problem darstellt (<a href="#">hier</a>). Ohne gesicherte Datengrundlage ist es schwierig bedarfsgerechte Antidiskriminierungsmaßnahmen zu konzipieren und verstärkte auf bestimmte Diskriminierungsformen einzugehen.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) gibt</p>

	<p>eine Studie zu Diskriminierungserfahrungen an Bayerischen Hochschulen in Auftrag. Die Studie richtet sich sowohl an Studierende als auch Lehrende (Mittelbau und Professuren) der Universitäten. Auf Basis dieser Forschungsergebnisse können Entscheidungen über die Ausgestaltung weiterführender Antidiskriminierungsmaßnahmen an den Universitäten getroffen werden.</p>
--	---

### Zielsetzung

Förderung von Diversität im Lehramtsstudium

33

Maßnahme	<i>Entwicklung einer Kampagne für mehr Diversität im Lehramt</i>
<b>Begründung</b>	<p>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.<sup>11</sup> Selbstverständlich ist die persönliche Betroffenheit keine Voraussetzung für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit. Gleichzeitig spiegelt sich die Diversität der Gesellschaft und Schülerschaft nicht realistisch im Lehrpersonal wider. Damit fehlt es an Perspektiven auf das Thema Diskriminierung, aber auch zusätzlichen Vorbildern und Identifikationsfiguren für Kinder und Jugendliche mit eigener Zuwanderungshistorie. Ebenso muss die Frage aufgeworfen werden, warum sich verhältnismäßig wenig Menschen mit Einwanderungsgeschichte für ein Lehramtsstudium entscheiden. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Situation von Lehrkräften mit „Migrationshintergrund“ legen nahe, dass sie im Schulalltag</p>

<sup>11</sup> Die Zahlen wurden uns vom Pädagogisches Institut/Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement der Landeshauptstadt München (Referat für Bildung und Sport) zur Verfügung gestellt.



	<p>regelmäßig Rassismus und Diskriminierung erleben (<a href="#">hier</a>). Die Förderung von mehr Diversität unter Lehrer*innen betrifft zwei Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung Zahl der Abiturient*innen mit Migrationsgeschichte im Lehramtsstudium</li> <li>• Mehr Diskriminierungsschutz für Lehrkräften mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMUK wirbt gezielt bei Abiturient*innen mit Migrationsgeschichte für das Lehramtsstudium. Gleichzeitig unterstützt das StMUK Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte im Rahmen eines „Empowerment“ Programms durch Fortbildungen und spezielle Workshops zum Thema Diskriminierung.</p>

### Zielsetzung

Förderung der Gender-, Kolonialismus und Rassismusforschung

34

<b>Maßnahme</b>	<i>Finanzielle Förderung von Genderprofessuren, Rassismus- und Kolonialismus Forschung an bayerischen Universitäten und Fachhochschulen</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Wissenschaft ist Impulsgeberin für gesellschaftliche und politische Veränderungen. Die Geschlechter-, Rassismus- und Kolonialismus Forschung pflegt insbesondere an Bayerischen Universitäten noch immer ein Schattendasein. So existieren in Bayern lediglich sieben Genderprofessuren (<a href="#">hier</a>, zum Vergleich: NRW 63, Berlin 36, BaWü 13) und kein Lehrstuhl, der sich explizit mit der deutschen und bayrischen Kolonialgeschichte befasst (vgl. Antwort der Staatsregierung auf SPD Anfrage, <a href="#">Drucksache 18/11465 vom 16.12.2020</a>, S. 6). Es fehlen damit Plattformen für die wissenschaftliche Erforschung von</p>

	Ursachenzusammenhängen und historische Kontinuitäten in Bezug auf unterschiedliche gruppenbezogene Vorurteile.
<b>Umsetzung</b>	Das StMWK fördert die Einrichtung von Lehrstühlen und Gastprofessuren für die Bereiche Gender-, Rassismus- und Kolonialismus Forschung.

### Zielsetzung

Gesetzliche und strukturelle Verankerung des Diskriminierungsschutzes an Universitäten

35

<b>Maßnahme</b>	<i>Reform des aktuell gültigen BayHSchG, siehe Grüner Entwurf für ein Hochschulfreiheitsgesetz auf Drucksache 18/17145</i>
<b>Begründung</b>	Die bayerischen Hochschulen leisten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag, unsere Gesellschaft zukunftsfähig, sozial und diskriminierungsfrei aufzustellen. Gerade im Hinblick auf die Durchsetzung von Diskriminierungsschutz und Gleichstellung kann ihnen eine Schlüsselrolle zukommen: Durch ein diskriminierungssensibles Lehr- und Lernumfeld werden benachteiligte Gruppen beim Erwerb höherer Bildungsabschlüsse unterstützt. Gleichzeitig wird bei Studierenden Wissen über den Abbau diskriminierender Strukturen geschaffen, welches sie in ihre spätere Arbeitswelt übernehmen können. Die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen wirken in der Wahrnehmung dieser Aufgaben jedoch eher hemmend als fördernd. 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

	<p>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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Bündnis 90/Die Grünen legen einen Gesetzentwurf zur grundlegenden Reformierung des BayHSchG vor (Gesetzentwurf Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 18/17145). Der Entwurf folgt dem Anspruch, Gleichstellung der Geschlechter in Hochschule und Wissenschaft mit verbindlichen Regelungen aktiv zu fördern. Die Rechte von Beschäftigten aus dem AGG zu stärken. Die Position und Befugnisse der Frauenbeauftragten zu festigen. Den unterschiedlichen Lebenssituationen wird durch eine weitere Öffnung für das Studieren in Teilzeit Rechnung getragen. Die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen werden verbindlich berücksichtigt. Das Recht auf ein diskriminierungsfreies Studieren und Arbeiten wird im Hochschulgesetz verankert.</p>

### Maßnahmen für den Bereich Soziales

Soziales
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hürdenfreier Zugang zu Sozialberatung</li> </ul>
<p>36. Mehrsprachige Informationsangebote 37. Überarbeitung der Bayerischen Sozialfibel</p>

**Zielsetzung**

Hürdenfreier Zugang zu Sozialberatung

36

<b>Maßnahme</b>	<i>Mehrsprachige Informationsangebote</i>
<b>Begründung</b>	<p>Der Freistaat hat ein <u>umfangreiches Angebot an Sozialleistungen und Hilfestellungen</u> für Bürger*innen in unterschiedlichen Lebenssituationen – Arbeit, Ausbildung, Einwanderung, Familienleben oder Alter. Die Wahrnehmung der verfügbaren Leistungen scheitert häufig bereits am Wissen um deren Existenz. Wo erhalte ich qualifizierte Beratung? Welche Hilfestellungen gibt es? Für welche Sozialleistungen bin ich anspruchsberechtigt? Diese Fragen bleiben für viele Bürger*innen offen. Sprachliche 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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Die vom Freistaat in gedruckter oder digitaler Form zur Verfügung gestellten Informationsangebote, werden je nach Themenbereich von unterschiedlichen Ministerien herausgegeben. Dementsprechend fällt die sprachliche Ausgestaltung des Infomaterials in den Zuständigkeitsbereich des herausgebenden Ministeriums. <u>In einem ersten Schritt</u> ist zu ermitteln, welche Angebote besonders stark von Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen genutzt werden bzw. für diese relevant</p>

	<p>sind. <u>In einem zweiten Schritt</u> ist ein Konzept zu erarbeiten, wie der Informationszugang hürdenfrei gestaltet werden kann. Mögliche Instrumente könnten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Übersetzung der gedruckten Broschüren in mehrere Sprachen sowie leichte Sprache</li> <li>• Mehrsprachiger Internetauftritt für die entsprechenden Bereiche</li> <li>• Mehrsprachiges Serviceangebot beim <a href="#">Bürgerbüro</a></li> <li>• Bürger*innen Informationen über eine App (beispielhaft sei hier die <a href="#">App Integreat</a> genannt, die bereits auf kommunaler Ebene viel verwendet wird und auch auf Landesebene ähnlich effektiv sein könnte)</li> </ul>
--	---

37

<b>Maßnahme</b>	<i>Überarbeitung der Bayerischen Sozialfibel</i>
<b>Begründung</b>	<p>Die Bayerische <a href="#">Sozialfibel</a> soll Bürger*innen Bayerns Informationen zu sozialen Hilfen, Leistungen und Rechten einfach zugänglich machen. Die Fibel ist als Lexikon ausgestaltet und online wie auch in gedruckter Form als Broschüre erhältlich. 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. u.a. <a href="#">Beratungsanfragen bei BEFORE</a>; <a href="#">Grünen Studie Queeres Leben in Bayern</a>; Grüne Landtagsanfrage zu Antiziganismus in Bayern, <a href="#">Drucksache 17/18601 vom 7.2.2018</a>) 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. Die Sozialfibel ist ein wichtiges Instrument bei der Schaffung</p>

	eines hürdenfreien Informationsangebotes, daher sollte sie umfassend ausgestaltet sein.
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMAS ist Herausgeber der Sozialfibel und damit zuständig für die Überarbeitung. Konkret soll die Fibel um Informationen ergänzt werden, die den Beratungsbedarf hinsichtlich des Themenfeldes Diskriminierung abdecken. Dies umfasst unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen zu den rechtlichen Grundlagen (AGG und BayLADG)</li> <li>• Informationen zu den unterschiedlichen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit</li> <li>• Informationen zu Beratungsangeboten</li> </ul> <p>Häufig sind Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen von den aufgelisteten Problempunkten betroffen. Die Übersetzung der Sozialfibel in unterschiedliche Sprachen und/oder in leichter Sprache wären zusätzliche Lösungsansätze, um die Reichweite des Angebots zu erhöhen.</p>

### Maßnahmen für den Bereich Freizeit

Freizeit
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung Zivilgesellschaftlichen Engagements gegen GMF und Diskriminierung</li> <li>• Diskriminierungsprävention im Sport</li> </ul>
<p>38. Landesprogramm nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“</p> <p>39. Schulungsangebot für Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Gruppen</p> <p>40. Runder Tisch „Gegen Diskriminierung im Sport“</p>

**Zielsetzung**

Förderung Zivilgesellschaftlichen Engagements gegen GMF und Diskriminierung

**38**

<b>Maßnahme</b>	<i>Landesprogramm nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“</i>
<b>Begründung</b>	<p>Das <a href="#">Bundesprogramm Zusammenhalt durch Teilhabe</a> fördert seit 2010 Projekte zur Stärkung demokratischer Teilhabe und Extremismus Bekämpfung. Der Fokus liegt auf der Unterstützung lokal wirkender Vereine und Verbände. Aktuell werden <a href="#">sechs Projekte</a> aus Bayern gefördert. In Anbetracht der sehr viel größeren Zahl (<a href="#">Deutschlandweit 600.000</a>) an aktiven Verbänden und Vereinen in Bayern ist hier aus unserer Sicht noch sehr viel Luft nach oben.</p> <p>Antidiskriminierungsarbeit beginnt vor Ort. Wir möchten das Potenzial, welches in örtlichen Strukturen steckt, vollumfänglich nutzen, indem wir Vereinen/Verbänden maximale Unterstützung bei ihrem Einsatz gegen Diskriminierung und für Vielfalt zusichern.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das BStMI und das StMAS konzipieren mit Unterstützung der Bayerischen LADS ein Landesprogramm nach dem Vorbild des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“. Lokale Vereine, Verbände oder ähnliche zivilgesellschaftliche Strukturen sollen zur Schaffung und Umsetzung demokratiefördernder und GMF vorbeugender Projekte ermutigt werden. Die notwendigen Anreize sollen durch ein umfangreiches Förderangebot geschaffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Projektförderung</li> <li>• Inhaltliche Beratung</li> <li>• Betreuung der Projektträger</li> <li>• Schaffung von Austauschmöglichkeiten zwischen den Projektträgern</li> </ul> <p>Um möglichst viele zivilgesellschaftliche Akteur*innen zu erreichen, muss das</p>

	Programm von einer breiten Öffentlichkeitskampagne begleitet werden.
--	--

39

<b>Maßnahme</b>	<i>Schulungsangebot für Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Gruppen</i>
<b>Begründung</b>	<p>Erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit erfordert ein breites Know-How: Welche Facetten von GMF gibt es? Was bedeutet Diskriminierung? Welche Techniken und Strategien können angewandt werden, um Diskriminierung zu verhindern? Was kann ich tun, wenn ich selbst Opfer von Diskriminierung geworden bin? Wir möchten zivilgesellschaftliche Akteur*innen mit diesen Fragen nicht allein lassen. 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. Daneben möchten wir Organisationen,, die sich im Bereich Antidiskriminierung engagieren zusätzliche Fachexpertise zur Seite stellen.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Die Bayerische LADS bietet zivilgesellschaftlichen Organisationen unterschiedlicher Art (bspw. Vereine, Gruppen, Stiftungen, Verbände) Schulungsangebote zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GMF</li> <li>• Antidiskriminierungsarbeit</li> <li>• AGG und BayLADG</li> </ul> <p>Außerdem unterstützt sie bei der Durchführung von eigenen Schulungsangeboten und der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die</p>



	Unterstützung kann bspw. die Hilfe bei organisatorischen und inhaltlichen Fragen, Informationen über finanzielle Förderungen oder eine Vortrags-/Workshoptätigkeit umfassen.
--	--

### Zielsetzung

#### Diskriminierungsprävention im Sport

40

Maßnahme	<i>Runder Tisch „Gegen Diskriminierung im Sport“</i>
<b>Begründung</b>	<p>Eine Mannschaft anfeuern, im Team für ein Ziel kämpfen, gemeinsam an seine Grenzen gehen – Sport schafft Gemeinschaft. Dennoch sind Sportvereine- und Veranstaltungen keine diskriminierungsfreien Räume. Im Gegenteil, immer wieder kommt es zu <a href="#">rassistischen Ausfällen bei Fußballspielen</a>. Laut einer <a href="#">EU-weiten Online Befragung</a> 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. <a href="#">Weibliche Sportlerinnen berichten</a> seit Jahrzehnten von Sexismus und Chauvinismus, den sie insbesondere in männlich dominierten Sportarten regelmäßig erfahren. Mehr als <a href="#">4,6 Millionen Menschen</a> in Bayern sind in Sportvereinen organisiert. Die beschriebenen Missstände betreffen folglich eine große Zahl an Bürger*innen des Freistaates. Gleichzeitig hat der Sport eine Reichweite wie wenig andere gesellschaftliche Bereiche. Effektive Antidiskriminierungsmaßnahmen haben hier eine verstärkte Signalwirkung. Wir fordern daher die Ausarbeitung eines</p>

	klaren Maßnahmenkonzepts. Bayerische Sportstätten sollen ein Ort der Vielfalt und des gesellschaftlichen Zusammenhalts sein.
<b>Umsetzung</b>	Das BStMI organisiert gemeinsam mit der Bayerischen LADS einen runden Tisch, zu dem der Bayerische Landes-Sportverband e.V. (BLSV e.V). sowie andere Akteur*innen des organisierten Sports in Bayern geladen werden. Gemeinsam soll ein Aktionsplan erarbeitet werden, der konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung und GMF im Sport enthält. Daneben muss ein Verfahren festgelegt werden, welches die nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen sicherstellt.

### Maßnahmen für den Bereich Beschäftigung

Beschäftigung
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse</li> <li>• Unterstützung von Arbeitgebern*innen bei der Umsetzung der AGG Vorgaben</li> <li>• Diskriminierungsfreie Jobvermittlung</li> </ul>
<p>41. Bayerischer Anerkennungs- und Nachqualifizierungszususs 42. Schulungsangebot für Arbeitgeber*innen zur Umsetzung der AGG Vorgaben 43. Fortbildungsangebote für Vermittlungskräfte zu Diskriminierungsrisiken</p>

#### Zielsetzung

Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

41

Maßnahme	<i>Bayerischer Anerkennungs- und Nachqualifizierungszususs</i>
<b>Begründung</b>	<u>14,9 % (Stand 2020)</u> 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

	<p>akademischen Qualifikationen ein zentrales Thema. Obgleich Bayern über eine gut ausgebaute Beratungsinfrastruktur verfügt (<a href="#">Bayerische Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung; MigraNet - IQ</a>) stellen sich in der Praxis Hürden, die zu einer faktischen Benachteiligung von insbesondere sozial schwächeren Migrant*innen führen. 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. Gerade für Menschen mit Fluchthintergrund erweist sich die Vorlage von Zeugnissen und anderen Originaldokumenten als schwierig und langwierig. Laut der <a href="#">Wirkungsanalyse</a> (Zeitraum 2009 bis 2017) der <a href="#">Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen</a> der Stadt München erhielten 2017 nur 44 % der Beratungssuchenden innerhalb eines Jahres seit der Erstberatung eine Teil- oder Vollerkenntnis bzw. Bewertung von der jeweils zuständigen Anerkennungsstelle. Die Hälfte der Anträge erhält keine vollständige Anerkennung, wodurch eine Nachqualifizierung notwendig wird. Für die Antragsteller*innen ist der Zeitraum bis zur Entscheidung eine finanzielle Belastungsprobleme. Sie können ihren erlernten Beruf nicht ausüben und müssen alternative Möglichkeiten finden, um ihren Lebensunterhalt während des Verfahrens oder der Dauer einer Nachqualifizierung bestreiten zu können. Fehlt Antragssteller*innen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, sind sie auf den Erhalt von Sozialleistungen angewiesen. Viele Betroffene hält dies von einer Antragsstellung ab (vgl. <a href="#">Befragung i.R.d.</a></p>
--	--

	<p><a href="#">Münchner Wirkungsanalyse</a>, S. 79 f.). Sie verbleiben in Beschäftigungsverhältnissen, die unterhalb ihrer abgeschlossenen Qualifikation sind. Damit ist der Arbeitsmarktzugang bzw. der Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung für sozial schwächere Migrant*innen faktisch erschwert. Der aus Bundesmitteln bestrittene <a href="#">Anerkennungszuschuss</a> deckt lediglich die Kosten für das Verfahren ab. Das <a href="#">Aufstiegs-BAföG</a> wird nur für Fortbildungsabschlüsse gewährt. Wir fordern daher bereits seit Jahren (<a href="#">hier</a>) eine stärkere finanzielle Unterstützung während der Anerkennung und Nachqualifizierung. Mit unserem Handlungsvorschlag möchten wir die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Der Freistaat richtet ein Landesförderprogramm ein, welches Personen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden oder eine Nachqualifizierung durchlaufen eine monatliche finanzielle Unterstützung anbietet. Die gewährten Leistungen können nach dem Vorbild des BAföG zur Hälfte als Zuschuss und zur Hälfte als zinsloses staatliches Darlehen ausgestaltet werden. Die praktische Umsetzung des Förderprogramms fällt in den Zuständigkeitsbereich des StMAS.</p>

### Zielsetzung

Unterstützung von Arbeitgebern\*innen bei der Umsetzung der AGG Vorgaben

42

<b>Maßnahme</b>	<i>Schulungsangebot für Arbeitgeber*innen zur Umsetzung der AGG Vorgaben</i>
<b>Begründung</b>	<p>Das AGG gewährleistet den gesetzlichen Diskriminierungsschutz von Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft. Die Zahl der in Zusammenhang mit dem Bereich Arbeit</p>

	<p>erfahrenen Diskriminierungen bleibt dennoch konstant hoch. So betrafen <a href="#">23 % aller Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</a> im Jahr 2020 Diskriminierungen im Arbeitsleben. Häufig kommt es bereits im Bewerbungsverfahren zu Benachteiligungen. So genannte Korrespondenztests (u.a. <a href="#">hier</a>), bei denen Bewerbungen von fiktiven Bewerbern mit jeweils deutschen und „ausländisch“ klingelnden Namen verschickt werden, ergeben regelmäßig, dass „ausländische“ Bewerber*innen weniger häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Dennoch fehlt es gerade in kleineren Betrieben 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMAS bietet privaten Arbeitgeber*innen Schulungen und Beratungen zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechte und Pflichten nach dem AGG</li> <li>• Durchführung Diskriminierungssensibler Bewerbungsverfahren</li> <li>• Vermittlung von Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenzen</li> </ul> <p>Zusätzlich sollen teilnehmende Arbeitgeber*innen innerhalb eines Jahres eine Evaluation über die Rückschlüsse, die aus der Schulung/Beratung gezogen werden einreichen. Dort kann vermerkt werden, ob und wenn ja welche betrieblichen Antidiskriminierungs- und Diversity Maßnahmen ergriffen wurden.</p>

### Zielsetzung

#### Diskriminierungsfreie Jobvermittlung

43

Maßnahme	<i>Fortbildungsangebote für Vermittlungskräfte zu Diskriminierungsrisiken</i>
<b>Begründung</b>	<p>Auch im Rahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung erfahren bestimmte Personengruppen eine Benachteiligung. <a href="#">Ethnische Herkunft</a>, Alter, die sexuelle und geschlechtliche Orientierung oder eine Behinderung werden am häufigsten als Gründe für eine Diskriminierung aufgeführt (<a href="#">hier</a>). Eine <a href="#">Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</a>, die 2017 organisatorische und institutionelle Diskriminierungsrisiken in den Arbeitsagenturen und Jobcentern untersuchte, 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. Kenntnisse über Diskriminierungsrisiken und die einzelnen Diskriminierungsmerkmale sind ein weiterer Schlüssel zur Vorbeugung diskriminierenden Verhaltens. So kann bereits durch die Wahl der Vermittlungs- und Förderungsangebote (bspw. Aus- und Weiterbildungsangebote für Frauen im Bereich Handwerk) ein wichtiger Beitrag zur Aufhebung der</p>

	<p>geschlechtsstereotypen Arbeitsmarktsegmentierung geleistet werden. Im Rahmen von internen Beratungsrunden lassen sich strukturelle Diskriminierungsrisiken aufdecken und Räume für eine Supervision schaffen. 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die Jobcenter sind in der Regel als gemeinsame Einrichtungen der jeweiligen kommunalen Träger (Landkreis, kreisfreie Städte) und der Bundesagentur für Arbeit organisiert (vgl. Vorgabe in § 44 b SGB II). Die kommunalen Träger sollen mit Unterstützung des StMAS und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur auf die Umsetzung eines Fortbildungsangebots für Vermittlungsfachkräfte hinwirken. Das Angebot sollte folgende Themenkomplexe umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechte und Pflichten nach dem AGG und BayLADG</li> <li>• Diskriminierungsformen- und Prävention</li> <li>• Übersicht zu Förderungs- und Beratungsangebote für diskriminierte Gruppen</li> <li>• Diversitätskompetenzen</li> </ul> <p>Zusätzlich soll die Einrichtung von regelmäßigen, internen Beratungsrunden in den einzelnen Jobcentern angeregt und unterstützt werden.</p>

## Maßnahmen für den Bereich Wohnen

Wohnen
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung von Betroffenenrechten</li> <li>• Sensibilisierung von Vermieter*innen für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt</li> </ul>
<p>44. Erstellung eines Beratungs- und Servicerechtsgebers zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt</p> <p>45. Informationskampagne für private Gatekeeper aus der Wohnungswirtschaft</p>

### Zielsetzung

Stärkung von Betroffenenrechten

44

Maßnahme	<i>Erstellung eines Beratungs- und Servicerechtsgebers zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt</i>
<b>Begründung</b>	<p>Neben dem Mangel an bezahlbarem Wohnraum ist die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen bei der Wohnraumvermietung eines der zentralsten Probleme der Wohnungspolitik. Nach einer repräsentativen <a href="#">Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</a> (ADS) sind 83 % der Befragten davon überzeugt, dass rassistische Diskriminierung bei der Wohnungssuche häufig auftritt, 35 % der Befragten mit „Migrationshintergrund“ gaben an bei der Wohnungssuche selbst schon einmal diskriminiert worden zu sein. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine <a href="#">Feldstudie</a> des Soziologischen Instituts an der LMU München. Dabei gilt: Je angespannter der Wohnungsmarkt desto verschärfter treten die Benachteiligungen auf. Die überwiegende Zahl der Betroffenen (vgl. <a href="#">ADS Befragung</a>, S. 16) meldet eine Diskriminierung nicht und sucht keine Beratungsstelle auf. Der nach dem AGG vorgesehene</p>



	<p>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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das StMAS erstellt einen Servicerratgeber zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Konkret sollen Mieter*innen Rechte nach dem AGG und Beratungsangebote im Diskriminierungsfall erläutert werden. Der Ratgeber sollte mehrsprachig und leichter Sprache, online und gedruckt zur Verfügung gestellt werden. Mietvereine und andere zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für die Rechte von Mieter*innen einsetzen, sind in den Ausarbeitungsprozess und die Verteilung bzw. Bewerbung des Ratgebers zu involvieren. Insbesondere ist sicherzustellen, dass vulnerable Gruppen (u.a. Geflüchtete, Alleinerziehende, Rentner*innen) Zugang zu dem Informationsangebot erhalten.</p>

### Zielsetzung

Sensibilisierung von Vermieter\*innen für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

45

<b>Maßnahme</b>	<i>Informationskampagne für private Gatekeeper aus der Wohnungswirtschaft</i>
<b>Begründung</b>	<p>Testing Studien, die den Bewerbungsprozess von deutschen und migrantisch gelesenen Personen miteinander abgleichen, kommen regelmäßig zu dem Ergebnis, dass Menschen mit Migrationsbiografie bei</p>

	<p>der Wohnungssuche benachteiligt werden – sie erhalten nach einer Wohnungsbesichtigung seltener eine positive Rückmeldung (vgl. <a href="#">Experiment des Bayerischen Rundfunk und des Spiegel</a>) oder werden gar nicht erst zu einem Besichtigungstermin eingeladen (vgl. <a href="#">Studie der ADS</a>). Die genannten Benachteiligungen betreffen häufig auch Personen mit Behinderung, Alleinerziehende und Menschen mit (sichtbarer) Religionszugehörigkeit. Trotz der gesetzlichen Verpflichtungen aus dem AGG gehört die Diskriminierung für diese Gruppen bei der Wohnungssuche zum Alltag. 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMAS organisiert eine Informationskampagne für Gatekeeper aus der Wohnungswirtschaft (private Vermieter*innen, Genossenschaften, Wohnungsbaugesellschaften, Makler*innen). Diese kann Workshop- und Schulungsangebote sowie Informationsbroschüren beinhalten. Thematisch sollten folgende Bereiche abgedeckt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflichten aus dem AGG</li> <li>• Diskriminierungsrisiken bei der Mieter*innen Wahl</li> <li>• Soziale Vermietung</li> </ul>

## Maßnahmen für den Bereich Flucht und Migration

Flucht und Migration
<b>Beratung</b>
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung von Betroffenenrechten</li> <li>• Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen</li> </ul>
<p>46. Informationskampagne zum Diskriminierungsschutz durch das BayLADG und AGG für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie</p> <p>47. Proaktive Angebote zur separaten Unterbringung von queeren Geflüchteten</p> <p>48. Schulungsangebot für Mitarbeitende im Bereich Flucht und Migration zum Diskriminierungsschutz durch das BayLADG und AGG</p>

### Zielsetzung

Stärkung von Betroffenenrechten

46

Maßnahme	<i>Informationskampagne zum Diskriminierungsschutz durch das BayLADG und AGG für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie</i>
<b>Begründung</b>	<p>Geflüchtete und Menschen mit Migrationsgeschichte werden besonders häufig Opfer von gruppenbezogenen Vorurteilen (vgl. <a href="#">Ergebnisse der Mitte Studie 2020/2021</a>, 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.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das BStMI gibt mit Unterstützung der Bayerischen LADS eine Informationskampagne in Auftrag, die geflüchtete Personen und Personen mit „Migrationshintergrund“ informiert über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG</li> <li>• BayLADG</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstellen im Diskriminierungsfall</li> </ul> <p>Teil der Informationskampagne sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Broschüre</li> <li>• Hinweise auf der Internetseite des Staatsministeriums</li> <li>• Workshops</li> </ul> <p>Informationsmaterial und Workshops müssen mehrsprachig zur Verfügung gestellt werden. Die Informations – und Workshopangebote sind an die primären Kontaktstellen für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsbiografie (Ausländerbehörden, Leitungen der Unterkünfte, Asylsozialberatungsstellen und andere Multiplikatoren in der Geflüchteten- und Migrationsarbeit) zu kommunizieren.</p>
--	---

47

Maßnahme	<i>Proaktive Angebote zur separaten Unterbringung von queeren Geflüchteten</i>
<b>Begründung</b>	<p>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, wenn der „Bedarf bekannt“ (vgl. Formulierung der Staatsregierung in der Antwort auf eine Grüne Landtagsanfrage zur Situation von geflüchteten LGBTQI* Menschen, <a href="#">Drucksache 18/8659 vom 8.5.2020</a>, S. 3) ist. Dies meint konkret, dass LGBTQI* Personen gesonderte Anträge auf eine Umverteilung in eine andere Unterbringung stellen müssen. Bis zum</p>

	<p>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. Eine Anbindung an LGBTQI* spezifische Beratungsangebote wie sie in größeren Bayerischen Städten (u.a. München, Nürnberg) zur Verfügung stehen, fehlt dann. Die Zahl der separaten Unterbringungsmöglichkeiten für queere Personen bewegt sich derzeit im zweistelligen Bereich (vgl. Grüne Landtagsanfrage zur Situation von geflüchteten LGBTQI* Menschen, <a href="#">Drucksache 18/8659 vom 8.5.2020</a>, S. 3), womit der tatsächliche Bedarf kaum gedeckt sein dürfte. Die Staatsregierung legte 2018 ein <a href="#">Schutzkonzept der Unterbringungsverwaltung zur Prävention von Gewalt</a> vor. LGBTQI* Personen finden in diesem keine Erwähnung.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das BStMI erhöht die Kapazitäten für gesonderte Unterbringungsmöglichkeiten für LGBTQI* Personen. Da die oder geschlechtliche Orientierung häufig primärer Verfolgungsgrund ist, wird diese in der Regel bereits mit der Asylantragsstellung aktenbekannt. Dies ermöglicht es betroffenen Personen ein proaktives Angebot zur separaten Unterbringung zu machen. Ferner stellt das Staatsministerium sicher, dass das Personal in den Unterkünften, insbesondere die Gewaltschutzkoordinator*innen regelmäßige Fortbildungen zum Umgang und Unterstützung von LGBTQI* Personen besuchen.</p>

### Zielsetzung

Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur\*innen

48

<b>Maßnahme</b>	<i>Schulungsangebot für Mitarbeitende im Bereich Flucht und Migration zum Diskriminierungsschutz durch das BayLADG und AGG</i>
<b>Begründung</b>	<p>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 (vgl. <a href="#">Ergebnisse der Mitte Studie 2020/2021</a>, S. 159 ff.). Hierdurch entstehen Beratungslücken, die wir mit unserem Maßnahmenvorschlag schließen möchten.</p>
<b>Umsetzung</b>	<p>Das BStMI bietet mit Unterstützung der Bayerischen LADS Mitarbeitenden im Bereich Flucht und Migration Schulungs- und Fortbildungskurse zu den Themenfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG</li> <li>• BayLADG</li> <li>• Beratungsstellen im Diskriminierungsfall</li> </ul> <p>Die Schulungs- und Fortbildungsangebote sollen an öffentliche wie auch private Träger gerichtet werden. Eine Teilnahme soll unabhängig von der Art der Tätigkeit</p>

	(ehrenamtlich oder in einem Beschäftigungsverhältnis) möglich sein.
--	---

## Maßnahmen für den Bereich Gesundheit

Gesundheit
<p><u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Barrierefreiheit</li> <li>• Sensibilisierung des Gesundheitspersonals für Diskriminierungsrisiken im Gesundheitswesen</li> <li>• Diskriminierungsfreier Zugang zu medizinischer Versorgung</li> </ul>
<p>49. Barrierefreiheitsprüfung auf kommunaler Ebene                      50. Aufnahme der Themen Diskriminierung und Diversitätskompetenz in die Pflegeausbildung                      51. Fortbildungsangebot für Ärzt*innen zum Thema Diskriminierung in der Medizin und Diversitätskompetenz                      52. Erstellung eines Leitfadens für Ärzt*innen und Pflegekräfte zur diskriminierungsfreien medizinischen Versorgung von LGBTQI* Personen</p>

### Zielsetzung

Förderung von Barrierefreiheit

**49**

Maßnahme	<i>Barrierefreiheitsprüfung auf kommunaler Ebene</i>
<b>Begründung</b>	<p>Laut einer <a href="#">Umfrage der Aktion Mensch</a> zu Diskriminierungserfahrungen von Personen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen aus dem Jahr 2019, machten 65 % der Befragten Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum, 61 % bei Behörden. Dieser Befund erschreckt uns. In Bayern leben <a href="#">1,2 Millionen Menschen</a> mit Schwerbehinderung. Barrierefreiheit ist in vielen Fällen eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Einschränkungen am öffentlichen Leben teilnehmen können. Der Besuch im Theater, einer Veranstaltung im Rathaus oder des Stadtfestes muss unkompliziert und hürdenfrei möglich sein. Barrierefreiheit umfasst neben den</p>

	<p>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. Die genannten Hindernisse betreffen insbesondere Menschen in ländlichen Regionen. Umfassende Barrierefreiheit sollte jedoch keine Frage des Standortes sein.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die vorgestellte Maßnahme ist als eine Ergänzung zum Programm „<a href="#">Bayern barrierefrei</a>“ zu verstehen. Das StMAS als federführendes Ministerium bei der Umsetzung des Projekts „Bayern barrierefrei“ und die Landesantidiskriminierungsstelle unterstützen Kommunen dabei 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.</p>

**Zielsetzung**

Sensibilisierung des Gesundheitspersonals für Diskriminierungsrisiken im Gesundheitswesen

**50**

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Aufnahme der Themen Diskriminierung und Diversitätskompetenz in die Pflegeausbildung</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Pflegekräfte sind einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt und versorgen tagtäglich Patient*innen mit unterschiedlichem sozialen, kulturellen,</p>



	<p>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 (<a href="#">hier</a>) 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. So gaben Anfang 2019 bei einer <a href="#">Umfrage auf dem Deutschen Pfl egetag</a> ein Viertel der Personen an, von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen zu sein. Oft fehlt an dieser Stelle aber das Wissen, um rechtlich gegen die erlebte Benachteiligung vorzugehen.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMAS und das StMUK erarbeiten als zuständige Ministerien erarbeiten gemeinsam mit den Vertreter*innen der Pflegeschulen in Bayern mögliche Ergänzungen für die Lehr- und Ausbildungspläne für die Pflegeausbildung. Dabei sollen folgende Themenbereiche eingearbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Kompetenzen</li> <li>• Diskriminierungsformen- und Prävention</li> <li>• AGG und BayLADG</li> </ul>

51

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Fortbildungsangebot für Ärzt*innen zum Thema Diskriminierung in der Medizin und Diversitätskompetenz</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Techniken für einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Patient*innen gehört nicht zum verpflichtenden Curriculum des Medizinstudiums. Dies wird bereits seit Jahren von der Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland</p>

	<p>bemängelt (<a href="#">hier</a>). 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. <a href="#">rassistische Diskriminierung</a>, <a href="#">Diskriminierung aufgrund von Übergewicht</a>) 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.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Die <a href="#">Bayerische Landesärztekammer</a> regelt die ärztliche Weiterbildung. Sie ist Körperschaft des öffentlichen Rechts und steht unter der Rechtsaufsicht des <a href="#">Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege</a> (StMGP). Das Staatsministerium erarbeitet gemeinsam mit den Vertreter*innen der Landesärztekammer eine Ergänzung des ärztlichen Fortbildungsangebotes um die Themenbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Kompetenzen</li> <li>• Diskriminierung in der Medizin</li> </ul>

### Zielsetzung

Diskriminierungsfreier Zugang zu medizinischer Versorgung

52

<p><b>Maßnahme</b></p>	<p><i>Erstellung eines Leitfadens für Ärzt*innen und Pflegekräfte zur diskriminierungsfreien medizinischen Versorgung von LGBTQI* Personen</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>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.</p>

	<p>Grünen Studie <a href="#">„Queeres Leben in Bayern“</a>, S. 32; <a href="#">DIW Studie zur Diskriminierung von LGBTQI* Menschen</a>). Dies hat für die Betroffenen oft schwerwiegende, gesundheitliche Folgen. So verheimlichen insbesondere Transpersonen laut einer <a href="#">EU weit durchgeführten Studie</a> 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. Damit steigt das Gesundheitsrisiko aufgrund einer unzureichenden medizinischen Vorsorge für diese Personengruppe massiv an (<a href="#">hier</a>). Ärzt*innen und Pflegepersonal fehlt häufig das Problembewusstsein und die kulturelle Kompetenz im Umgang mit LGBTQI* Patient*innen. Eine umfassende Informationskampagne zu dem Thema gibt es derzeit nicht.</p>
<p><b>Umsetzung</b></p>	<p>Das StMGP erstellt zusammen mit der Landesantidiskriminierungsstelle einen Leitfaden für Ärzt*innen und Pflegekräfte, der die Diskriminierung von queeren Personen im Gesundheitssektor thematisiert und konkrete Handlungsstrategien enthält, um eine diskriminierungsfrei medizinische Versorgung für LGBTQI* Personen zu gewährleisten. Gemeinsam mit der Bayerische Landesärztekammer und der Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB) sind zudem Strategien zu entwickeln wie die Problematik (Benachteiligung von LGBTQI* Personen im Gesundheitswesen) stärker ins Bewusstsein von Ärzt*innen und Pflegenden gerückt und der Zugang zu relevanten Informationen niedrigschwellig ausgestaltet werden kann.</p>

## **4. Abkürzungsverzeichnis**

*AGG* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

*BayHSchG* Bayerische Hochschulgesetz

*BayLADG* Bayerisches Landesantidiskriminierungsgesetz

*BPFI* Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei

*BLSV* Bayerische Landes Sportverband

*BMI* Bundesinnenministerium

*BStMI* Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration

*BVS* Bayerische Verwaltungsschule

*DIW* Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

*ELS* Einsatzdokumentationssystem

*FRA* European Union Agency for Fundamental Rights

*GMF* Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

*KviPol* Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen

*LAP* Landesaktionsplan

*LADS* Landesantidiskriminierungsstelle

*LJPA* Landesjustizprüfungsamt

*LADG* Landesantidiskriminierungsgesetz

*LKS* Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus

*EU-MIDIS* European Union Minorities and Discrimination Survey

*PoC* People of Color

*PKS* Polizeiliche Kriminalstatistik

*StMAS* Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

*StMGP* Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

*StMI* Das Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration

*StMJ* Bayerisches Staatsministerium der Justiz

*StMUK* Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

*StMWK* Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

*VdPB* Vereinigung der Pflegenden in Bayern

*vhs* Volkshochschule

## 5. Literatur

Die Auflistung der verwendeten Literatur erfolgt chronologisch.

### Kapitel 1

Ausführlich u.a. Zick, Andreas/Küpper, Beate/Heitmeyer, Wilhelm, Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein theoretischer Entwurf, in: Pelinka, Anton (Hg.), Vorurteile: Ursprünge, Formen, Bedeutung, Berlin 2012, S. 287-316.

BKA, Politisch motivierte Kriminalität (PMK) rechts, Definition Rassismus, abrufbar unter: BKA - Politisch motivierte Kriminalität - rechts – (zuletzt aufgerufen am 24.10.2021).

IHRA, Working Definition of Antisemitism, abrufbar unter:  
<https://www.holocaustremembrance.com/resources/working-definitions-charters/working-definition-antisemitism?focus=antisemitismandholocaustdenial> (zuletzt aufgerufen am 23.10.2021)

Zick, Andreas/ Küpper, Beate/ Berghan, Wilhelm, Verlorene Mitte – Feindselige Zustände Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2019, S. 60.

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Krause, Daniela, Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016, hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2016, S. 36.

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Krause, Daniela, Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016, hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2016, S. 39.

BAG K+R (Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche & Rechtsextremismus), Handreichung #6, 5 Fragen zu Etabliertenvorrechten, abrufbar unter: [https://bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/6\\_Etabliertenvorrechte\\_web\\_neu.pdf](https://bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/6_Etabliertenvorrechte_web_neu.pdf) (zuletzt aufgerufen am 23.10.2021).

Maskos, Rebecca (o.J.), Behindertenfeindlichkeit, A-Z Lexikon, abrufbar unter: <https://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/lexikon/b/behindertenfeindlichkeit> (zuletzt aufgerufen am 24.10.2021).

Thiele, Anja, Gender Glossar, Definition Sexismus, abrufbar unter: <https://gender-glossar.de/s/item/13-sexismus> (zuletzt aufgerufen am 24.10.2021).

Amadeu Antonio Stiftung/ju:an, Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, Ein Glossar, abrufbar unter: [juan-faecher.pdf](http://juan-faecher.pdf) ([amadeu-antonio-stiftung.de](http://amadeu-antonio-stiftung.de)) (zuletzt aufgerufen am 24.10.2021).

BKA, Politisch motivierte Kriminalität (PMK) rechts, Definition Hasskriminalität, abrufbar unter: BKA - Politisch motivierte Kriminalität – rechts (zuletzt aufgerufen am 23.10.2021).

Zick, Andreas/Küpper, Beate (Hg.), Die geforderte Mitte, Rechtsextreme und Demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21, hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2021, A VIII.

Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar, Antisemitismus als antimodernes Ressentiment: Struktur und Verbreitung eines Weltbildes, in: Autoritäre Dynamiken, Alte Ressentiments–neue Radikalität, Leipziger Autoritarismus Studie, hrsg. v. Decker, Oliver/Brähler, Elmar, Gießen 2020, S. 225-227.

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Schuler, Julia/Handke, Barbara/Pickel, Gert/Brähler, Die Leipziger Autoritarismus Studie 2020: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf, in: Autoritäre Dynamiken, Alte Ressentiments–neue Radikalität, Leipziger Autoritarismus Studie, hrsg. v. Decker, Oliver/Brähler, Elmar, Gießen 2020, S. 64-67.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Jahresbericht 2020, Berlin 2021, S. 43-47.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung, Berlin 2016, S. 6,7,15, abrufbar unter:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen 23.10.2021)

Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat, Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2020, Bundesweite Fallzahlen, Berlin 2021, S.7.

Wagner, Alis/Oldemeier, Kerstin, Queeres Leben in Bayern 2020, hrsg. v. Hochschule Landshut und Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, 2020, S. 54, abrufbar unter: Queeres Leben in Bayern | Gleichstellung und Queer | Themen | Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Bayern (gruene-fraktion-bayern.de) (zuletzt aufgerufen 23.10.2021).

Muslimrat München e.V. (Hg.), (Antimuslimischer) Rassismus REPORT für München, München 2019, S. 10, abrufbar unter: <http://muslimrat-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/12/Antimuslimischer-Rassismus-REPORT-fu%CC%88r-Mu%CC%88nchen-2019.pdf> (zuletzt aufgerufen 23.10.2021).

BEFORE (Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt), Jahresbericht 2020, abrufbar unter: <https://www.before-muenchen.de/wp-content/uploads/2021/03/PM-BEFORE-Beratungsbilanz-2020.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

BEFORE (Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt), Jahresbericht 2019, abrufbar unter: <https://www.before-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/03/PM-BEFORE-Beratungsbilanz-2019.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

BEFORE (Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt), Jahresbericht 2018, abrufbar unter: <https://www.before-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/02/PM-BEFORE-blickt-zur%C3%BCck-auf-das-Jahr-2018.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Strong!, LGBTIQ\* Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, Statistik, abrufbar unter: <https://strong-community.de/statistik/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Bayern (Hg.), Antisemitische Vorfälle in Bayern 2020, München 2021, S. 6, abrufbar unter: [https://www.report-antisemitism.de/documents/Antisemitische\\_Vorfaelle\\_in\\_Bayern\\_2020\\_Jahresbericht\\_RIAS\\_Bayern.pdf](https://www.report-antisemitism.de/documents/Antisemitische_Vorfaelle_in_Bayern_2020_Jahresbericht_RIAS_Bayern.pdf) (zuletzt aufgerufen 23.10.2021).

Fröhlich, Werner/Ganser, Christian/Köhler, Eva, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Bayern, Forschungsbericht des Instituts für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, München 2016, S. 52 f., abrufbar unter: <https://www.ls4.soziologie.uni->

[muenchen.de/aktuelle\\_forschung/abgeschlos\\_forschungsprojekte/einstellungen2016/forschungsbericht\\_gmf\\_2016.pdf](https://www.muenchen.de/aktuelle_forschung/abgeschlos_forschungsprojekte/einstellungen2016/forschungsbericht_gmf_2016.pdf) (zuletzt aufgerufen 23.10.2021).

Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, Lagebild Rechtsextremismus Bayern 2020, S. 9/10, abrufbar unter: [https://www.gruene-fraktion-bayern.de/fileadmin/bayern/user\\_upload/download\\_dateien\\_2018/Anfragen\\_Antraege\\_Gutachten/2021/Lagebild\\_Rechtsextremismus/210507\\_Lagebild\\_Rechts\\_2020\\_Digitale\\_Version.pdf](https://www.gruene-fraktion-bayern.de/fileadmin/bayern/user_upload/download_dateien_2018/Anfragen_Antraege_Gutachten/2021/Lagebild_Rechtsextremismus/210507_Lagebild_Rechts_2020_Digitale_Version.pdf) (zuletzt aufgerufen 23.10.2021).

Bayerisches Landesamt für Statistik, Personal im Öffentlichen Dienst, Personalstatistik 2019, abrufbar unter: [https://www.statistik.bayern.de/statistik/haushalte\\_steuern/personal/index.html](https://www.statistik.bayern.de/statistik/haushalte_steuern/personal/index.html) und [https://www.statistik.bayern.de/statistik/haushalte\\_steuern/personal/haushalte\\_beschaeftigte\\_im\\_oeffentlichen\\_dienst\\_in\\_bayern\\_2019.pdf](https://www.statistik.bayern.de/statistik/haushalte_steuern/personal/haushalte_beschaeftigte_im_oeffentlichen_dienst_in_bayern_2019.pdf) (zuletzt aufgerufen am 22.10.2021).

Bundesamt für Verfassungsschutz, Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden, Lagebericht, Stand 2020, abrufbar unter: <file:///C:/Users/dolor/Downloads/broschuere-2020-09-lagebericht-rechtsextremisten-in-sicherheitsbehoerden.pdf> (zuletzt aufgerufen am 23.10.2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Diskriminierung in Deutschland, Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin 2017, S. 120, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_dritter\\_2017.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.html) (zuletzt aufgerufen am 23.10.2021)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich, Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2012, S. 10-13, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_benachteiligungserfahrungen\\_migrant\\_innen\\_ost\\_west\\_vergleich.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligungserfahrungen_migrant_innen_ost_west_vergleich.pdf?__blob=publicationFile&v=6) (zuletzt aufgerufen am 22.10.2021).

Fereidooni, Karim, Rassismuserfahrungen von Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“, Wissen schafft Demokratie, Berlin und Jena 2017, S. 64-73, abrufbar unter: [https://www.idz-jena.de/fileadmin/user\\_upload/PDFS\\_WsD2/Rassismuserfahrungen\\_von\\_Lehrkr%C3%A4ften.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD2/Rassismuserfahrungen_von_Lehrkr%C3%A4ften.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration (Hg.), Bayerisches Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus, München 2020, abrufbar unter: [https://www.polizei.bayern.de/mam/praevention/handlungskonzept\\_gegen\\_rechtsextremismus.pdf](https://www.polizei.bayern.de/mam/praevention/handlungskonzept_gegen_rechtsextremismus.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat (Hg.), Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus, Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen, Berlin 2018, abrufbar unter: [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

### **Kapitel 3**

PD Dr. Decker, Oliver/Prof. Dr. Brähler, Elmar (Im Auftrag der Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, Rechtsextreme Einstellungen in Bayern, Ergebnisse der Mitte-Studie der Universität Leipzig, 2014, S. 12/13, abrufbar unter: <https://www.gruene-fraktion->

[bayern.de/fileadmin/bayern/user\\_upload/ContentFiles/rechtsextreme\\_einstellungen\\_in\\_bayern\\_-\\_mitte-studie.pdf](https://bayern.de/fileadmin/bayern/user_upload/ContentFiles/rechtsextreme_einstellungen_in_bayern_-_mitte-studie.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

BR24, *Aufklärung gefordert: Polizei-Munition bei Rechtsextremen?* (2.3.2021), abrufbar unter: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/aufklaerung-gefordert-polizei-munition-bei-rechtsextremen,SQPr7Eu> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bernstein, Martin, *Volksverhetzer in Uniform* (5.3.2020), in: SZ, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-polizeiskandal-usk-abschlussbericht-1.4832040?reduced=true> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Töpfer, Eric/Peter, Tobias, *Analyse Unabhängige Polizeibeschwerdestellen, Was kann Deutschland von anderen europäischen Staaten lernen?*, hrsg. v. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2017, S. 10 ff.

*Polizeivergehen: Zwei Drittel der Deutschen für unabhängige Beschwerdestelle* (19.10.2020), abrufbar unter: <https://www.rnd.de/politik/polizeivergehen-zwei-drittel-der-deutschen-fur-unabhangige-beschwerdestelle-7GHQI5RUNMSNJB7HF534UBRWYE.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Gensing, Patrick, *Viele Verdachtsfälle, keine Studien* (16.9.2020), abrufbar unter: <https://www.tagesschau.de/inland/lagebild-rechtsextremismus-polizei-101.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

*Einzeltäter – oder ein rechtes Netzwerk?* (7.5.2021), abrufbar unter: [https://www.deutschlandfunk.de/tatkomplex-nsu-2-0-einzeltaeter-oder-ein-rechtes-netzwerk.2897.de.html?dram:article\\_id=496792](https://www.deutschlandfunk.de/tatkomplex-nsu-2-0-einzeltaeter-oder-ein-rechtes-netzwerk.2897.de.html?dram:article_id=496792) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), *EU-MIDIS, Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung*, 2010, S. 6, abrufbar unter: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1132-EU-MIDIS-police\\_DE.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_DE.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Abdul-Rahman, Laila/Espín Grau, Hannah/Klaus, Luise/Singelstein, Tobias, *Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen“ (KviAPol), Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung*, Bochum 2020, S. 23, abrufbar unter: [https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol\\_Zweiter\\_Zwischenbericht.pdf](https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Dake, Björn, *Wer schaut auf Rassismus bei der Polizei?* (19.7.2021), abrufbar unter: Streit um Studie: Wer schaut auf Rassismus bei der Polizei? | tagesschau.de (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Habermann, Julia/Singelstein, Tobias, *Praxis und Probleme bei der Erfassung politisch rechtsmotivierter Kriminalität durch die Polizei*, abrufbar unter: [https://www.idz-jena.de/fileadmin/user\\_upload/PDFS\\_WsD4/Text\\_Habermann\\_Singelstein.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD4/Text_Habermann_Singelstein.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Deutscher Bundestag, *Wissenschaftliche Dienste, Ausarbeitung, Verdachtsunabhängige Maßnahmen nach § 22 Abs. 1a BPolG und „Racial Profiling“*, 2015, S. 6, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/408488/d66a6492df5e52e2fdc26e840b3dd3e2/WD-3-020-15-pdf-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).



Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus, Gemeinsam gegen Extremismus, Zahlen und Statistik, abrufbar unter:  
[https://www.bige.bayern.de/infos\\_zu\\_extremismus/rechtsextremismus/zahlen\\_und\\_statistik/index.html](https://www.bige.bayern.de/infos_zu_extremismus/rechtsextremismus/zahlen_und_statistik/index.html) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Valentiner, Dana-Sophie, (Geschlechter) Rollenstereotype in Juristischen Ausbildungsfällen, Eine Hamburgische Studie, Hamburg 2017, abrufbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Wittl, Wolfgang, *Bayern wurde rechtzeitig gewarnt* (14.10.2014), in: SZ, abrufbar unter:  
<https://www.sueddeutsche.de/bayern/rechtsextremer-richter-bayern-wurde-rechtzeitig-gewarnt-1.2170006> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Fuchs, Christain/Hommerich, Luisa, *Schnelles Verfahren* (9.4.2019), in: ZEIT, abrufbar unter:  
<https://www.zeit.de/politik/2019-04/zentrum-politische-schoenheit-ermittlungen-kriminelle-vereinigung-eingestellt> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Vogel-Vitzthum, Suzanne, *Was ist ein „Unconscious Bias?“*, abrufbar unter:  
<https://www.awo.org/was-ist-ein-unconscious-bias> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes, Berlin 2020, S. 22, abrufbar unter:  
<https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875962/47b3b5e5e898b0648db09f21fc10deb2/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf?download=1> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium des Inneren, *Freundlich, korrekt und klar – Bürgernahe Sprache in der Verwaltung*, München 2008, abrufbar unter: [https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/verwaltungsabc/2019/broschuere\\_freundlich\\_korrekt.pdf](https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/verwaltungsabc/2019/broschuere_freundlich_korrekt.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Langhammer, Franziska, *"Jeder hat das Recht, verständliche Formulare zu bekommen"* (25.5.2021), in SZ, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/ebersberg/anzing-leichte-sprache-sprachbarriere-kommunikation-1.5300755?reduced=true> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

*Stadtverwaltung verschickt Bescheid in Leichter Sprache* (4.1.2018), in: WochenSpiegel, abrufbar unter: <https://www.wochenspiegellive.de/trier/stadt-trier/artikel/stadtverwaltung-verschickt-bescheid-in-leichter-sprache-51050/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Kellermann, Gudrun, *Leichte und Einfache Sprache – Versuch einer Definition*, abrufbar unter:  
<https://www.bpb.de/apuz/179341/leichte-und-einfache-sprache-versuch-einer-definition> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (Hg.), *Lehrplan für die Fachakademie für Sozialpädagogik auf Grundlage des länderübergreifenden Lehrplans, landesspezifisch angepasst, 1. und 2. Studienjahr*, München 2017, abrufbar unter:  
[http://www.isb.bayern.de/download/25882/fak\\_lp\\_sozialpaedagogik.pdf](http://www.isb.bayern.de/download/25882/fak_lp_sozialpaedagogik.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Lehrplan für die Berufsfachschule für Kinderpflege (Hg.), 1. und 2. Schuljahr, München 2010, abrufbar unter:  
[https://www.isb.bayern.de/download/10791/kinderpflege\\_2010\\_v2012.pdf](https://www.isb.bayern.de/download/10791/kinderpflege_2010_v2012.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Statistisches Bundesamt (Hg.), Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019, S. 39, abrufbar unter:  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft/Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402197004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile#page=39](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft/Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402197004.pdf?__blob=publicationFile#page=39) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Olszenka, Ninja/Riedel, Birgit, Früh gefördert oder abgehängt, abrufbar unter:  
<https://www.dji.de/themen/kinderbetreuung/kulturelle-vielfalt-in-kitas.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Herrmann, Moritz, „*Jim Knopf wird leider noch oft gelesen*“ (23.7.2020), in: ZEIT, abrufbar unter:  
<https://www.zeit.de/hamburg/2020-07/rassismus-fruehbildung-kita-vorschule-paedagogik-christiane-kassama> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

BR24, Kita-Projekt "Zweisprachige Bücherbox" startet in Schweinfurt (3.5.2021), abrufbar unter:  
<https://www.br.de/nachrichten/bayern/kita-projekt-zweisprachige-buecherbox-startet-in-schweinfurt,SWMoDhS> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Mediendienst Integration, Diskriminierung, Diskriminierung im Bereich Bildung, abrufbar unter:  
<https://mediendienst-integration.de/desintegration/diskriminierung.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Bayerns Schulen in Zahlen 2019/2020, München 2020, S. 20.

PinkStinks, *Diskriminierung in Schulbüchern* (4.11.2020), abrufbar unter:  
<https://pinkstinks.de/diskriminierung-in-schulbuechern/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, S. 14 ff., Berlin 2020, abrufbar unter:  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_diskrimschutz\\_an\\_hochschulen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Kontakt, Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Zusammenfassung der Ergebnisse, Ergebnisse der EU-Studie und der ergänzenden Oldenburger Untersuchung, abrufbar unter: <https://uol.de/dezernat1/personalplanung-und-projekte/kontakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012/zusammenfassung-der-ergebnisse> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Dokumentation, Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland, 2018, S. 13, abrufbar unter:  
<https://www.bundestag.de/resource/blob/536708/f920fd8afc4c784a7bd0ce05801097bd/wd-8-043-17-pdf-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bundesinnenministerium des Inneren, für Bau und Heimat, Zusammenhalt durch Teilhabe, Projektsuche, abrufbar unter: <https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/projekte/143258/bayern?projektsuche=1&suchwort=&programmgebiete%5B%5D=0&undesland%5B%5D=2c> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

bvve, Bundesverband der Vereine und des Ehrenamtes e.V., abrufbar unter: <https://bundesverband.bvve.de/vereine-in-deutschland/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

ZEIT, *Deutsche Fußballauswahl bricht Olympiatest* (17.7.2021), abrufbar unter: <https://www.zeit.de/sport/2021-07/rassismus-olympia-deutsche-fussball-auswahl-testspiel-abbruch> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Prof. Dr. Hartmann-Tews, Ilse/Dr. Braumüller, Birgit/Menzel, Tobias, Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Sport, Ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, Deutschland, abrufbar unter: [https://www.lsb-rlp.de/sites/default/files/2020-11/outsport\\_studie.pdf](https://www.lsb-rlp.de/sites/default/files/2020-11/outsport_studie.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Lerche, Sabine, *Sexismus im Sport-Es geht um Kleidung, Aussehen und Anerkennung* (22.4.2021), abrufbar unter: <https://www.zdf.de/nachrichten/sport/sexismus-sport-surfen-lena-kemna-gleichberechtigung-gender-koerpervermarktung-100.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

BLSV, Unser Verband, abrufbar unter: <https://www.blsv.de/startseite/ueber-uns/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Statistisches Bundesamt, Migration und Integration, Ausländische Bevölkerung nach Bundesländern, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-bundeslaender.html;jsessionid=2112BB7DD620A362B42357B6502DDB91.live731#fussnote-2-116844> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Gächter, August/von Loeffelholz, Wirkungsanalyse der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen der Landeshauptstadt München, Studie im Auftrag der Landeshauptstadt, München, 2018, S. 79 ff., abrufbar unter: <file:///C:/Users/dolor/Downloads/Wirkungsanalyse%20der%20Servicestelle%20zur%20erschlie%C3%9Fung%20ausl%C3%A4ndischer%20Qualifikation.pdf> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, Konzeptpapier, Vielfalt als gesellschaftliches Potenzial wertschätzen und fördern, GRÜNE IDEEN für Diversität in der Wirtschaft, S. 10, abrufbar unter: [https://www.gruene-fraktion-bayern.de/fileadmin/bayern/user\\_upload/Dateien\\_fuer\\_Homepage/Konzeptpapier\\_Diversity\\_in\\_der\\_Wirtschaft\\_final.pdf](https://www.gruene-fraktion-bayern.de/fileadmin/bayern/user_upload/Dateien_fuer_Homepage/Konzeptpapier_Diversity_in_der_Wirtschaft_final.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta, Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung, hrsg. v. WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Berlin 2017, S. 21, abrufbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf#page=27> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Pressemitteilung vom 8.9.2017, abrufbar unter: <https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/besser-schneider-oder-schmidt-heissen> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Tagesschau, *Jobcenter bevorzugen „leichte“ Fälle* (29.6.2017), abrufbar unter:  
<https://www.tagesschau.de/inland/diskriminierung-115.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Prof. Dr. Brussig, Martin/Prof. Dr. Frings, Dorothea/Kirsch, Johannes, *Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung*, hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2. Aufl., Berlin 2019, abrufbar unter:  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken\\_in\\_der\\_oeffentlichen\\_arbeitsvermittlung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2020, S. 16 ff., abrufbar unter:  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage\\_rass\\_diskr\\_auf\\_dem\\_wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Prof. Dr. Auspurg/Schneck, Andreas, *Ethnische Diskriminierung auf dem Deutschen Wohnungsmarkt*, Ergebnisse aus einem Feldexperiment, München 2017, abrufbar unter:  
[https://www.statistiknetzwerk.bayern.de/mam/themen/statistiktage/wohnen\\_in\\_deutschland/auspurg+schneck\\_diskriminierung\\_auf\\_dem\\_dt\\_wohnungsmarkt.pdf](https://www.statistiknetzwerk.bayern.de/mam/themen/statistiktage/wohnen_in_deutschland/auspurg+schneck_diskriminierung_auf_dem_dt_wohnungsmarkt.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Spiegel online, *Wir müssen draußen bleiben, Warum Hanna zur Besichtigung eingeladen wird und Ismail nicht* (22.6.2017), abrufbar unter: <https://interaktiv.br.de/hanna-und-ismail/> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium für Inneres und Integration (Hg.), *Bayerisches Schutzkonzept der Unterbringungsverwaltung, Handlungsgrundsätze und Maßnahmen zur Prävention von Gewalt*, München 2018, abrufbar unter: [https://www.fluechtlingsrat-bayern.de/wp-content/uploads/2020/12/Gewaltschutzkonzept\\_2018.pdf](https://www.fluechtlingsrat-bayern.de/wp-content/uploads/2020/12/Gewaltschutzkonzept_2018.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerische Staatsregierung, *Strukturstatistik*, abrufbar unter:  
[https://www.barrierefrei.bayern.de/fakten/schon\\_gewusst/index.php#sec3](https://www.barrierefrei.bayern.de/fakten/schon_gewusst/index.php#sec3) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bolz, Carolin/Van Nek, Lea/Dr. Grimm, Robert (Ipsos), *Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung*, Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, im Auftrag von Aktion Mensch e.V., Berlin 2021, abrufbar unter:  
[file:///C:/Users/dolor/Downloads/Aktion%20Mensch\\_Studie\\_Zentrale%20Herausforderungen%20im%20Alltag%20aus%20Sicht%20von%20Menschen%20mit%20Schwerbehinderung.pdf](file:///C:/Users/dolor/Downloads/Aktion%20Mensch_Studie_Zentrale%20Herausforderungen%20im%20Alltag%20aus%20Sicht%20von%20Menschen%20mit%20Schwerbehinderung.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerische Staatsregierung, *Bayern Barrierefrei*, abrufbar unter:  
<https://www.barrierefrei.bayern.de/fakten/programm/index.php> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, *Lehrpläne und Ausbildungspläne für die Berufsfachschule und Pflege, 1. Bis 3. Ausbildungsdrittel*, München 2020, abrufbar unter:  
[https://www.isb.bayern.de/download/23102/bfs\\_lp\\_pflegefachmann.pdf](https://www.isb.bayern.de/download/23102/bfs_lp_pflegefachmann.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Pflegedienst online, *Mobbing und Diskriminierung fast Alltag in der Pflege?, Eine kleine Umfrage vom Deutschen Pflergetag legt diesen Verdacht zumindest nahe* (2.12.2019), abrufbar unter: <https://www.pflegen-online.de/mobbing-und-diskriminierung-fast-alltag-in-der-pflege> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

bvmd (Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V.), *Interkulturelle Kompetenzen und rassistisches Denken im Medizinstudium, Positionspapier*, abrufbar unter: [https://www.bvmd.de/fileadmin/user\\_upload/Grundsatzentscheidung\\_2019-05\\_Interkulturalita%CC%88t\\_und\\_Rassismuskritik.pdf](https://www.bvmd.de/fileadmin/user_upload/Grundsatzentscheidung_2019-05_Interkulturalita%CC%88t_und_Rassismuskritik.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Rauschenberger, Pia, *Adipositas, Wie sich Stigmatisierung auf die medizinische Behandlung* (6.2.2020), in: Deutschlandfunk, abrufbar unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/adipositas-wie-sich-stigmatisierung-auf-die-medizinische.976.de.html?dram:article\\_id=469496](https://www.deutschlandfunkkultur.de/adipositas-wie-sich-stigmatisierung-auf-die-medizinische.976.de.html?dram:article_id=469496) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

De Vries, Lisa/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David/Kroh, Martin/Kühne, Simon/Richter, David/Zinde, Zaza, *LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert*, in: DIW Wochenbericht, abrufbar unter: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_36\\_1/lgbtqi\\_menschen\\_am\\_arbeitsmarkt\\_hoch\\_gebildet\\_und\\_oftmals\\_diskriminiert.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_menschen_am_arbeitsmarkt_hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

FRA – Agentur der Europäischen Union Für Grundrechte (Hg.), *Leben als Trans\** in der EU, Vergleichende Datenanalyse aus der EU-LGBT-Erhebung, Zusammenfassung, Wien 2014, abrufbar unter: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary\\_de.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_de.pdf) (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).

Leitner, Christine, *Gefährliche Diskriminierung* (26.8.2019), in: Spiegel online, abrufbar unter: <https://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/transgender-diskriminierung-im-krankenhaus-a-1277369.html> (zuletzt aufgerufen am 20.10.2021).