

## Antwort

### der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Monika Lazar, Dr. Konstantin von Notz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/20280 –**

### Stand der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (VN) haben sich im Aktionsprogramm der Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Durban (Südafrika) verpflichtet, in Konsultation mit nationalen Menschenrechtsinstitutionen, Institutionen zur Bekämpfung von Rassismus und der Zivilgesellschaft nationale Aktionspläne gegen Rassismus auszuarbeiten.

Um dieser Verpflichtung nachzukommen, hat die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2008 der Hochkommissarin für Menschenrechte der VN in Genf den ersten „Nationalen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz“ (NAP 2008) übermittelt.

Am 14. Juni 2017 beschloss die Bundesregierung den neuen „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus – Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen“ (NAP 2017). Die Ausarbeitung des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung erfolgte in ressortübergreifender Zusammenarbeit und in fachlicher Federführung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Weiterentwicklung des NAP ist im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode vorgesehen.

Der NAP beinhaltet Positionierungen sowie bisherige und geplante Maßnahmen der Bundesregierung in den folgenden Handlungsfeldern: Menschenrechtspolitik; Schutz vor Diskriminierung und Ahndung von Straftaten; Bildung, Politische Bildung; gesellschaftliches und politisches Engagement für Demokratie und Gleichwertigkeit; Diversität im Arbeitsleben; Aus- und Fortbildung sowie Stärkung interkultureller und sozialer Kompetenz im Beruf; Bekämpfung von Rassismus und Hass im Internet sowie Forschung.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, anhand der im NAP 2017 aufgeführten und beschriebenen Handlungsfelder und Schwerpunkte spezifische und konkrete Maßnahmen und Vorhaben zu entwerfen, weiterzuentwickeln oder neu aufzulegen (vgl. NAP, S. 39). Übergreifende Zielsetzungen des NAP sind u. a. betroffene Personen vor Rassismus und anderen Ideologien der Ungleichwertigkeit und daraus folgender Diskriminierung und Gewalt zu schüt-

zen, ein diskriminierungsfreies Leben in einer pluralistischen Gesellschaft zu ermöglichen und die öffentliche Aufmerksamkeit und Sensibilisierung in Hinblick auf Gleichstellung und Gleichberechtigung zu erhöhen.

Die rassistisch und antisemitisch motivierten rechtsterroristischen Anschläge in Halle am 9. Oktober 2019 und Hanau am 20. Februar 2020 sowie die Aufdeckung rechtsextremer Netzwerke haben noch einmal deutlich gemacht, dass eine umfassende und nachhaltige Veränderung von Struktur und Praxis der deutschen Sicherheitsbehörden überfällig und dringend geboten ist. Der Schutz der Betroffenen vor individueller, struktureller und institutionalisierter rassistischer Gewalt, Übergriffen und Hetze muss ins Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit rücken. Es besteht nach Ansicht der Fragesteller ein massiver Handlungsbedarf. Der Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat bezeichnete den Rechtsextremismus vor Kurzem als „größte Bedrohung in unserem Land“ (<https://www.sueddeutsche.de/politik/hanau-anschlag-bund-espressekonferenz-1.4809324>). Rassistische, antisemitische, antiziganistische und rechtsextreme Einstellungen sind jedoch nicht nur am sogenannten rechten Rand, sondern nach Ansicht der Fragesteller bis in die Mitte unserer Gesellschaft und auch in staatlichen Institutionen verankert ([https://www.institut-fuer-menschenrech-te.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Stellungnahme\\_Nach\\_den\\_Morden\\_in\\_Hanau.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrech-te.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahme_Nach_den_Morden_in_Hanau.pdf); S. 6).

Wie die konkrete Umsetzung und die im Koalitionsvertrag festgehaltene Weiterentwicklung des NAP erfolgen sollen, bleibt nach Ansicht der Fragesteller bislang unklar. Das ist nach Ansicht der fragstellenden Fraktion insofern problematisch, als dass der NAP bislang weder konkrete Zeitpläne und Umsetzungsziele noch eine unabhängige Evaluierung und ein systematisches Monitoring aller darunterfallenden Maßnahmen und Programme vorsieht. Lediglich einzelne Programme wie das Bundesprogramm „Demokratie Leben!“ und Länderprogramme werden bislang evaluiert.

Im Rahmen des dritten Universal-Periodic-Review-Verfahrens (UPR) der Bundesrepublik Deutschland vor dem VN-Menschenrechtsrat im Mai 2018 wurden die Themen Rassismus, Xenophobie, Islamophobie und Antisemitismus in den Empfehlungen, die von anderen Staaten an Deutschland gerichtet wurden, besonders häufig genannt. 48 Empfehlungen zu diesem Themenkomplex wurden angenommen – darunter 7 Empfehlungen explizit zum NAP – 15 weitere wurden zur Kenntnis genommen (A/HRC/WG.6/28/L.4.4; Empfehlungen 155.52-155.114). In unmittelbarem Bezug auf den NAP wurde eine effektive Aufarbeitung und Verfolgung von Straftaten ebenso angemahnt, wie der nachhaltige Einsatz gegen strukturelle und institutionelle rassistische Diskriminierung und Alltagsrassismus.

Im 13. Bericht der Bundesregierung über ihre Menschenrechtspolitik unterstreicht die Bundesregierung ihre Verpflichtung, die angenommenen UPR-Empfehlungen in den kommenden Jahren umzusetzen.

1. Wie bewertet die Bundesregierung den Stand der Umsetzung des NAP auf Bundes- und Länderebene seit dessen Verabschiedung am 14. Juni 2017?

Die Bekämpfung von Rassismus hat für die Bundesregierung eine herausragende Bedeutung. Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes ist als dynamischer Prozess angelegt, der neue Entwicklungen und Veränderungen in den jeweiligen Diskursen berücksichtigt. Vor diesen Hintergründen bewertet die Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAP) als eine gute fachpolitische Grundlage und sieht den Stand der bisherigen Umsetzung positiv.

2. Welche Konsultationen und Diskussionen mit der Zivilgesellschaft in Bezug auf Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus wurden seit dem 14. Juni 2017 von den Vertretern und Vertreterinnen der Bundesregierung geführt, die auch nach Angaben der Bundesregierung angesichts der dynamisch angelegten gesellschaftspolitischen Prozesse notwendig sind (vgl. NAP, S. 8)?

Die Bundesregierung hat seit der Verabschiedung des NAP in zahlreichen Formaten einen intensiven Austausch mit der Zivilgesellschaft geführt und setzt dies weiterhin fort.

Am 13. Februar 2020 fand eine Konsultationsveranstaltung zum NAP und weitere Ideologien der Ungleichwertigkeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Vertreterinnen und Vertretern der Praxis aus Sozialer Arbeit und Bildung sowie staatlichen Institutionen statt. Insgesamt haben rund 150 Personen teilgenommen. In Form von moderierten Gesprächen und Impulsen, Workshops und Diskussionen wurde eine kritische Bestandsaufnahme vorgenommen und die Umsetzung der Ansätze und Maßnahmen in den Fokus gerückt. In einem partizipativen Prozess vonseiten der Bundesregierung und Zivilgesellschaft wurden Fortschritte wie Probleme diskutiert und Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung des NAP beleuchtet. Die im NAP festgehaltenen Schwerpunkte und die jeweiligen Handlungsansätze wurden in Form von sechs verschiedenen Themenforen intensiv thematisiert.

Ein langfristig angelegter Dialogprozess für mehr Teilhabe, interkulturelle Öffnung und Integration mit mehr als 50 Migrantenorganisationen und Neuen Deutschen Organisationen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) führte am 6. September 2017 zu der von der damaligen Bundesfamilienministerin Dr. Katarina Barley vorgestellten Erklärung „Auf dem Weg zum neuen Wir: Erklärung für mehr Teilhabe in der postmigran-tischen Gesellschaft“.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP-I) wird das Themenforum „Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ in gemeinsamer Federführung vom BMFSFJ und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bearbeitet. Zentraler Bestandteil des Prozesses ist in diesem wie auch in den anderen Themenforen die Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure, insbesondere von Migrantenorganisationen, Neuen Deutschen Organisationen und anderen Selbstorganisations, deren Expertise und Erfahrung Eingang in den NAP-I finden sollen. Zum Auftakt der gemeinsamen Arbeit fand am 7. Juni 2019 eine Veranstaltung im BMFSFJ statt, an der rund 40 Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen sowie Wohlfahrtsverbänden und anderen Trägern der Präventions- und Integrationsarbeit teilnahmen. Am 5. November 2019 wurde die Arbeit an der Erstellung des NAP-I in einem Workshop weitergeführt, an dem ebenfalls rund 40 Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen teilnahmen. Ein geplanter weiterer Workshop (20. April 2020) musste einstweilen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Im Rahmen der Erstellung des 23. bis 26. Berichts zum Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung wurden ferner in einem Fachgespräch am 6. Oktober 2017 im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) die Vertreterinnen und Vertreter zivilgesellschaftlicher Organisationen konsultiert, die im Menschenrechtsschutz und insbesondere im Bereich der Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung tätig sind.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration trifft regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen zu einem Dialog. Die Teilnehmer dieses Dialogs trafen sich mit der Bundes-

kanzlerin, dem Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration direkt vor dem Integrationsgipfel am 2. März 2020. Zu diesem Vortreffen wurde nach den rassistischen Morden von Hanau eingeladen. Vertreter von rund 50 Migrantenorganisationen berichteten von eigenen Erfahrungen rassistischer Diskriminierung und Anfeindungen. Die Bundeskanzlerin kündigte nach dem Gespräch die Einsetzung eines Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus an. Am 20. Mai 2020 trat der Kabinettsausschuss zum ersten Mal zusammen.

Es ist das Ziel des Kabinettsausschusses, Maßnahmen zur effektiven Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus vorzubereiten und auszubauen.

3. Welche konkreten Schritte wurden bislang unternommen, um die im NAP angedachte Kooperation zwischen Bund und Ländern auszubauen, um den „nachhaltigen Austausch, Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern zur Bekämpfung von Rassismus, rassistischer Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im Sinne der in diesem NAP niedergelegten übergreifenden Zielstellung zu erreichen“ (vgl. NAP, S. 40), und welche Konsequenzen haben sich daraus ergeben?

Im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gibt es eine fortwährende intensive Bund-Länder-Zusammenarbeit. Die Landes-Demokratiezentren haben sich in der ersten Förderperiode im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ als zentrale Koordinierungsstellen im Bundesprogramm etabliert und es konnte auf Landesebene eine funktionierende Beratungs-, Informations- und Vernetzungsstruktur aufgebaut werden.

In diesem Rahmen findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Bund und den Ländern statt. Teilnehmende an den Treffen sind die Fachebene des BMFSFJ, die Landeskoordinierungsstellen in den Ländern sowie Vertreterinnen und Vertreter der Landes-Demokratiezentren. Vor Verabschiedung des NAP in 2017 wurden maximal zwei Bund-Länder-Treffen im Jahr durchgeführt. Seit 2017 hat sich der Bedarf an fachlichem Austausch deutlich erhöht. In 2018 und 2019 fanden insgesamt sechs Treffen dieser Art statt. An diesen Treffen nehmen seit 2017 auch regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) bzw. der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) teil. Eine Auswertung im Bundesprogramm im Jahr 2018 zeigte u. a., dass die Mehrheit der Landesdemokratiezentren auch in einem intensiven fachlichen Austausch z. B. zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Islam- und Muslimfeindlichkeit mit Trägern ist, die in ihrer Strukturentwicklung zum bundeszentralen Träger gefördert wurden.

Es gibt auch einen weiteren fachlichen Austausch, in dem das BMFSFJ nach 2017 schon zweimal an den Treffen der Leitungen der Landeszentralen für politische Bildung teilgenommen hat.

jugendschutz.net als gemeinsames Kompetenzzentrum von Bund und Ländern für den Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internet hat z. B. gemeinsam mit Partnern im Jahr 2018 Antiziganismus online und im Jahr 2019 Antisemitismus online recherchiert und analysiert.

Darüber hinaus wurden die Länder und im Übrigen auch die kommunalen Spitzenverbände durch das BMFSFJ und die ADS an den Konsultationen im Themenforum „Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ im Rahmen der Weiterentwicklung des NAP-I intensiv beteiligt.

Um auch weiterhin die Verfolgung rassistisch motivierter Straftaten effektiver auszugestalten und insbesondere die Zahl der angezeigten Straftaten zu erhöhen, ist ein überinstitutioneller Austausch förderlich. Aus diesem Grund fördert das BMJV ein Projekt des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR), mit dem in drei Pilot-Bundesländern Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren (Justiz, Staatsanwaltschaft, Polizei, Opferschutzverbände) aufgebaut bzw. erweitert werden sollen. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und hat Anfang 2020 zu laufen begonnen. Die Ergebnisse des Projekts sollen bundesweit verbreitet und auf diese Weise auch den anderen Ländern beim Ausbau solcher Strukturen nützlich sein.

4. Welche konkreten Kooperationen und Maßnahmen wurden zwischen Bund und Ländern zur Bekämpfung von Rassismus, rassistischer Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit seit der Veröffentlichung des NAP entwickelt und/oder weiter ausgebaut (bitte nach Bundesland, Maßnahmen und Art der Kooperation aufschlüsseln)?

Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ wurden vor allem die Möglichkeiten der Länder zur Beratung von Betroffenen bei rechtsextremen, rassistischen und antisemitischen Vorfällen und der Mobilen Beratung in diesen Themenbereichen weiter gestärkt und ausgebaut. Dazu wurden auch die zur Verfügung stehenden Bundesmittel für Länder mehrmals erhöht (2016: 80.000 Euro; 2018: 120.000 Euro). Die Anhebung der Mindestförderung seit 2020 von 120.000 Euro auf 180.000 Euro seitens des Bundes sorgt dafür, dass mindestens 1.920.000 Euro jährlich mehr in Beratungsleistungen vor Ort investiert wird.

Diese Unterstützung soll u. a. die Umsetzung folgender Aufgaben ermöglichen:

- träger- und länderübergreifender Vernetzung,
- Fachaustausche,
- Weiterbildung,
- Entwicklung von Qualitätskriterien,
- Ausbau und Weiterentwicklung und
- Entwicklung und Unterstützung von Dach- und Fachverbänden in ihren Themenfeldern.

Darüber hinaus investieren auch einige Länder in die regionalen Beratungsangebote.

Zusätzlich werden die jeweiligen Dachverbände, Bundesverband Mobile Beratung e.V. (BMB) sowie der Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt e.V. (VBRG), auf hohem Niveau mit jeweils 200.000 Euro in 2020 bis 2022 im Rahmen eines Begleitprojektes durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert.

Zudem reagiert das BMFSFJ bei besonderen Anlässen, wie beispielsweise nach den rechtsextremen Terroranschlägen in Halle und Hanau, auf die besonderen und unvorhergesehenen Bedarfe vor Ort, in dem es den Ländern finanzielle Unterstützung für die Beratung von Opfern angeboten hat.

In der aktuellen Förderperiode werden seit 2020 Kompetenzzentren und -netzwerke gefördert. Als Kompetenzzentrum oder im Verbund als Kompetenznetzwerk übernehmen Träger bundeszentrale Aufgaben und wirken an der Weiterentwicklung von insgesamt 14 Themenfeldern. Insgesamt werden 40 zivilgesellschaftliche Träger gefördert. Die Kompetenznetzwerke und -zentren arbei-

ten an der Vernetzung, Beratung und Professionalisierung von Akteurinnen und Akteuren im Themenfeld. Sie qualifizieren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und haben zur Aufgabe, den Transfer innovativer Projekte bzw. Modellprojekte in Regelstrukturen zu befördern.

Schwerpunktmäßig widmen sich den in der Fragestellung genannten Themen die Kompetenzzentren und -netzwerke der Themenfelder Rassismus gegen Schwarze Menschen, Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung, Antisemitismus, Homosexuellen- und Transfeindlichkeit, Islam- und Muslimfeindlichkeit und Antiziganismus.

Die Kompetenzzentren und -netzwerke koordinieren ihr bundeszentrales Wirken mit den Landes-Demokratiezentren des Bundesprogramms und dadurch mit den Ländern. Eine Aufschlüsselung nach einzelnen Bundesländern wird daher nicht vorgenommen.

Das für die Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts zuständige Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat darüber hinaus in Absprache mit den das Bundesentschädigungsgesetz ausführenden Ländern den Aufbau eines Themenportals „Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts“ in die Wege geleitet. Ziel ist die zentrale, digitale Zugänglichmachung der über verschiedenste Stellen verteilten Dokumente und Akten der Wiedergutmachung. In Millionen Akten sind individuelle Verfolgungsschicksale verzeichnet, die einen Beitrag im Kampf gegen Holocaustleugnung und -verfälschung leisten können.

Das entstehende Angebot kann vielfältige Ansatzmöglichkeiten für politische, zivilgesellschaftliche und schulische Bildungsarbeit bieten und damit insgesamt der Prävention vor Antisemitismus, Antiziganismus und weiterer gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit dienen.

Das BMJV fördert weiterhin das Projekt „Wegweiser in die Mitte der Gesellschaft“ des Vereins „Gesicht zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V.“. Mit Medienschaffenden aus unterschiedlichen Kulturen und Herkunftsländern werden journalistische Beiträge produziert, die die Sicht von Geflüchteten in die Mitte der Gesellschaft tragen sollen. Die Ergebnisse sollen ein Gegengewicht zu polarisierenden Äußerungen unter anderem in den sozialen Medien bilden und auf diese Weise Rassismus entgegenwirken.

Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben im Juni 2019 die Initiative des Deutschen Bundestages vom Januar 2018 (Bundestagsdrucksache 19/444) aufgegriffen und ein gemeinsames ständiges Gremium für Bund und Länder berührende Fragen zur Bekämpfung von Antisemitismus und zum Schutz jüdischen Lebens (Kommission) beschlossen.

Mitglieder der Kommission sind der Beauftragte der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus sowie jeweils die in den Ländern in entsprechender Funktion bestellten Beauftragten bzw. die mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe betrauten Personen. Die Kommission hat insbesondere die Aufgaben im Einvernehmen mit den jeweils zuständigen Ressorts auf Bundes- und Länderebene den gegenseitigen Informationsaustausch über Maßnahmen des Bundes und der Länder zu pflegen, die gesellschaftliche Einordnung und Diskussion des Phänomens Antisemitismus zu befördern, Empfehlungen zur Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus und zum Schutz jüdischen Lebens zu geben, mit Empfehlungen und Anregungen zur Erinnerungsarbeit und zum Gedenken an die Shoa beizutragen, Vorhaben von überregionaler Bedeutung im Bereich der Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus und dem Schutz jüdischen Lebens anzuregen und ggf. gemeinsam vorzubereiten sowie den internationalen Austausch in der Bekämpfung des Antisemitismus zu pflegen. Dem Beauftragten der Bundesregierung

für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus stehen darüber hinaus jährlich eine Million Euro für seine Vorhaben zur Verfügung.

5. Aus welchen Gründen wurde bisher kein allgemeiner Monitoring-Mechanismus für den NAP konzipiert, wie es die Hochkommissarin für Menschenrechte der Vereinten Nationen in der Empfehlung „Developing national action plans against racial discrimination – a practical guide“ (2014) vorschlägt?
  - a) Bis wann plant die Bundesregierung ein unabhängiges Monitoring zu konzipieren und einzurichten, um die bereits entwickelten und zu entwickelnden Maßnahmen fortlaufend hinsichtlich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit zu überprüfen?
  - b) Inwiefern sollen für ein solches Monitoring sowohl wissenschaftliche und zivilgesellschaftliche Fachkompetenz als auch die Expertise von Menschen mit intersektionalen Rassismuserfahrungen, systematisch einbezogen werden?

Der Aspekt möglicher Monitoring-Mechanismen berührt übergeordnete Fragen der gegenwärtigen Diskussionen im Kontext der Auseinandersetzungen mit Rechtsextremismus und Rassismus. Den noch stattfindenden Debatten und zu erwartenden Ergebnissen des im März 2020 beschlossenen Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus wird insoweit nicht vorgegriffen.

6. Aus welchen Ressorts setzt sich die „Interministerielle Arbeitsgruppe zur Demokratieförderung und Extremismusprävention“ (IMA) zusammen, die im Auftrag der Bundesregierung, die im NAP aufgeführten Handlungsfelder und Schwerpunkte weiterentwickeln, neu auflegen und/oder entwerfen soll?

Die „Interministerielle Arbeitsgruppe zur Demokratieförderung und Extremismusprävention“ (IMA) setzt sich aus allen Ressorts der Bundesregierung sowie dem Bundeskanzleramt (BKAm) zusammen.

Darüber hinaus sind die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien an der IMA beteiligt.

- a) Wie oft hat sich die Interministerielle Arbeitsgruppe seit der Verabschiedung des NAP bereits getroffen, und wer war an diesen Treffen jeweils beteiligt?

Seit der Verabschiedung des NAP am 14. Juni 2017 haben drei IMA-Sitzungen stattgefunden. Zu diesen Sitzungen wurden alle Ressorts der Bundesregierung, das BKAm, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Beauftragte der Bundesregierung Kultur und Medien eingeladen. An der IMA-Sitzung vom 13. November 2017 haben das BMFSFJ, das BMI, das Auswärtige Amt (AA), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), BMJV, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU), das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), das BKAm, die Beauftragte der

Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien teilgenommen.

An der IMA-Sitzung vom 23. August 2018 haben BMFSFJ, BMI, AA, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, BKAm, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, BMAS, BMBF, BMEL, Bundesministerium für Gesundheit (BMG), BMJV, BMVg, BMVI und BMWi teilgenommen.

An der IMA-Sitzung vom 3. April 2019 haben BMFSFJ, BMI, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, BKAm, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, BMBF, BMEL, BMJV, BMVg und BMWi teilgenommen.

- b) Welche spezifischen Maßnahmen und Vorhaben zu den im NAP aufgeführten Handlungsfeldern und Schwerpunkten wurden bisher durch die Interministerielle Arbeitsgruppe weiterentwickelt (bitte die einzelnen Handlungsfelder mit den dazugehörigen Maßnahmen und Vorhaben auflisten)?
- c) Welche spezifischen Maßnahmen und Vorhaben zu den im NAP aufgeführten Handlungsfeldern und Schwerpunkten wurden bisher durch die Interministerielle Arbeitsgruppe neu aufgelegt oder entworfen (bitte die einzelnen Handlungsfelder mit den dazugehörigen Maßnahmen und Vorhaben auflisten)?

Hinsichtlich der Antwort der Fragen 6b und 6c wird auf die Tabelle in der Anlage zu Frage 6 verwiesen.

- 7. Wie lauten die Prüfergebnisse der Interministeriellen Arbeitsgruppe bezüglich der Ansatzpunkte für Rassismus in Institutionen (Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen, Handlungsroutinen und Prozessabläufe), und wie wurde und wird diesen – sofern Prüfergebnisse vorliegen – begegnet (vgl. NAP, S. 44)?

Konzepte zur Auseinandersetzung mit und zum Abbau von möglichen Ansatzpunkten von Rassismus in Institutionen gehören zum grundlegenden Verständnis der Arbeit aller Bundesressorts und werden in den jeweiligen Maßnahmen, die Bezug auf Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen, Handlungsroutinen und Prozessabläufe nehmen, umgesetzt. Darüber hinaus wird auf die Antworten zu Frage 5 und Frage 6 verwiesen.

- 8. Wie häufig hat sich das „Forum gegen Rassismus“, das die Umsetzung der Maßnahmen des NAP regelmäßig als Gegenstand im Rahmen seines Konsultationsprozesses bearbeiten soll, seit der Veröffentlichung des NAP bereits getroffen?

Das Forum gegen Rassismus tagt in der Regel zwei Mal pro Jahr, so auch seit der Veröffentlichung des NAP. Die konkrete Ausgestaltung und Vorbereitung spezifischer Themen für die jeweiligen Sitzungen obliegt einer geschäftsführenden Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern zivilgesellschaftlicher Initiativen, Ressorts der Bundesregierung und Vertretern aus den Ländern.

9. Welche Erkenntnisse, Maßnahmen und/oder Anknüpfungspunkte für die Überarbeitung des NAP wurden im Rahmen des Konsultationsprozesses des „Forums gegen Rassismus“ bislang erarbeitet?

Übergeordnete Themenstellungen in den Sitzungen des Forums waren und sind z. B. Diskussion aktueller wissenschaftlicher Befunde zur Rassismus-, Diskriminierungs- und Vorurteilsforschung sowie Aspekte von Theorie und Praxis der Rassismusbekämpfung aus unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen und staatlichen Perspektiven. Das Forum ist konzipiert als eine offene Diskussionsplattform und als ein Erfahrungsaustausch der jeweiligen Akteure. Exekutive Befugnisse bzw. konkrete Erarbeitungsfunktionen im Sinne der Fragestellung besitzt das Forum nicht.

10. Welche Erkenntnisse über das Problem von Rassismus in Institutionen hat die Bundesregierung seit der Verabschiedung des NAP gewonnen (vgl. NAP, S. 9)?

Die Auseinandersetzung mit Formen rassistischer Diskriminierung und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in gesellschaftlichen Strukturen und Organisationen ist nach wie vor Teil der Arbeit in der Auseinandersetzung mit Rassismus insgesamt. Dabei geht es um – bewusstes oder unbewusstes – Verhalten von Beschäftigten in Behörden, in der Polizei, an Schulen usw., das die Auslegung und Anwendung von Vorschriften gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen betrifft. Wie bei anderen Formen des Rassismus auch erfahren Betroffene Benachteiligungen und Ausgrenzung. Soweit sich Anhaltspunkte dafür ergeben, geht die Bundesregierung dem im Bereich ihrer Zuständigkeiten nach.

Des Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 5 und Frage 6 verwiesen.

11. Welche Anhaltspunkte haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung dafür ergeben, dass institutionelle Abläufe (Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen, Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Handlungsprotokolle und Prozessabläufe) in den Bundesministerien und Bundesbehörden, aufgrund z. B. rassistischer Stereotype oder Einstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diskriminierend sind oder wirken (vgl. NAP, S. 9)?
  - a) Worauf basierend ergeben sich diese möglichen Anhaltspunkte, und auf welche Art und Weise wird untersucht, inwiefern institutionelle Abläufe diskriminieren sind oder wirken?
  - b) Welche konkreten Maßnahmen wurden in den jeweiligen identifizierten Fällen ergriffen, um die institutionellen Abläufe diskriminierungsärmer zu gestalten?
  - c) Welche grundsätzlichen Handlungsoptionen und Maßnahmen wurden bislang erarbeitet, um diesem Problem zu begegnen?
  - d) Inwiefern wurden diese Handlungsoptionen und Maßnahmen bereits implementiert?

Die Fragen werden aufgrund des Sachbezugs im Zusammenhang beantwortet.

Aus Sicht der Bundesregierung gibt es keine konkreten Anhaltspunkte, dass institutionelle Abläufe in den Bundesministerien und –behörden diskriminierend im Sinne der Fragestellung sind oder wirken. Die Förderung der interkulturellen Öffnung in der Bundesverwaltung ist ein zentrales Ziel der Bundesregierung. Vielfaltsmanagement und die interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung sind für viele öffentliche Organisationen wichtige Zukunftsaufga-

ben geworden. Mit dem NAP-I arbeiten die Bundesministerien an einer behördenübergreifenden Strategie, um interkulturelle Öffnung nachhaltig in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu verankern.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 5 und Frage 6 verwiesen.

12. Zu welchem Ergebnis kam die 2017 durchgeführte Erhebung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bundesbehörden (vgl. NAP, S. 44)?
- Wie hoch ist der Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den Bundesministerien (bitte nach Bundesministerien auflüsseln)?
  - An welchen Kriterien machen die Bundesministerien einen Migrationshintergrund fest?
  - Wird die im NAP angestrebte „flächendeckende Erhebung in der gesamten Bundesverwaltung“ (NAP, S. 44) in regelmäßigen Abständen mittlerweile umgesetzt?

Wenn nein, warum nicht, und ab wann wird dies der Fall sein?

Wenn ja, wie lauten die Ergebnisse der jüngsten Erhebungen?

Wie häufig wird bzw. soll die flächendeckende Erhebung durchgeführt werden, um dem im NAP festgehaltenen Ziel „diese Erhebung in regelmäßigen Abständen zu wiederholen“ (NAP, S. 44) zu entsprechen?

Die Fragen 12 bis 12c werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung weiter voranzutreiben. Als Beitrag zur Zielerreichung fanden 2014, 2015 und 2017 auf freiwilliger Basis in den Bundesministerien und weiteren Bundesbehörden Beschäftigtenbefragungen statt, mit denen erstmalig der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung erhoben wurde. Der Ergebnisbericht der Erhebungen 2014 und 2015, welcher die Daten zu den teilnehmenden Bundesministerien enthält, wurde am 26. Mai 2016 veröffentlicht (Informationen unter <https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/Erhebung-des-Anteils-von-Beschaeftigten-mit-Migrationshintergrund-in-der-Bundesverwaltung.html?nn=9751912>). Die Daten der Befragungen im Jahr 2017, die in weiteren nachgeordneten Behörden durchgeführt wurden, wurden ausschließlich den teilnehmenden Behörden in Form von individuellen Ergebnisberichten zur Verfügung gestellt.

Um Vergleiche mit der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland sowie der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen zu ermöglichen, orientierte sich der Fragebogen der bisherigen Erhebungen weitgehend am Mikrozensus als repräsentativer Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland.

Die interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst ist im Übrigen auch ein wichtiges Handlungsfeld im Nationalen Aktionsplan Integration der Bundesregierung. In Weiterentwicklung der bisherigen Befragungen zur Erhebung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, wurde 2019 als Teil des NAP-I die Beschäftigtenbefragung „Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ initiiert. Mit der Durchführung der Befragung in 55 Bundesbehörden wurde eine zentrale und repräsentative Erhebung für die unmittelbare Bundesverwaltung etabliert. Neben detaillierten Informationen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurden erstmals Daten zur Organisationskultur und Diversitätsklima, zu interkulturellen Kompetenzen und zu den Einstellungen der Beschäftigten zu Vielfalt und

Chancengleichheit erhoben. Die Befragungsergebnisse werden derzeit durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ausgewertet (Informationen unter <https://www.bib.bund.de/DE/Forschung/Migration/Projekte/Kulturelle-Diversitaet-in-der-Bundesverwaltung.html>). Handlungsempfehlungen für regelmäßige Wiederholungsbefragungen werden im Ergebnisbericht enthalten sein.

- d) Wie erfolgreich sind nach Kenntnis der Bundesregierung das BKA und die Bundespolizei in ihrem Ziel, den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

In den Ausschreibungstexten des Bundeskriminalamtes (BKA) werden grundsätzlich Menschen aller Nationalitäten zu einer Bewerbung ermuntert. Darüber hinaus werden zusätzlich Menschen mit interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen angesprochen. Künftig ist überdies vorgesehen, auf die 2014 vom BKA unterzeichnete Charta der Vielfalt zu verweisen und damit noch gezielter zu werben. Das BKA möchte engagierte und motivierte Menschen unabhängig ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihres Geburtsortes, ihrer sexuellen Orientierung und anderer Faktoren als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen. Um der Vielfältigkeit der Gesellschaft gerecht zu werden, ist es erforderlich, diese Vielfalt auch im Bereich des Personals abzubilden.

Hinsichtlich der Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte des BKA – und hier besonders im Bereich der Kriminalkommissaranwärterinnen und Kriminalkommissaranwärter – werden jährlich Anstrengungen unternommen. Insbesondere in Berlin besuchte das Werbeteam Gymnasien, die einen erhöhten Anteil an Menschen mit nicht deutscher Muttersprache aufweisen, um sie für ein duales Studium im BKA zu gewinnen. Auch in den Stellenausschreibungen möchte das BKA sein Interesse verdeutlichen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Daher werden die Ausschreibungen regelmäßig mit dem Hinweis: „Begrüßt werden Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ versehen. Bei Ausschreibungen von Verbeamtungsoptionen wird der Zusatz „Begrüßt werden Bewerbungen von Menschen mit interkulturellem Wissen und Fremdsprachenkenntnissen“ genutzt. Bereits seit 2014 findet im BKA die Vortragsreihe „Spektrum“ zum Thema „Migranten in Deutschland/Migranten in der Polizei“ statt. Verschiedene Perspektiven zur Thematik wurden in vier Veranstaltungen betrachtet, beispielsweise „Perspektivwechsel – Wie sehen Migrantinnen und Migranten die Polizei?“. Weiterhin wurden zwei wissenschaftliche Studien unter dem Titel „Migration und Polizei – Wahrnehmung und Integration“ vorgestellt. Es handelte sich um die Projekte „Polizei und Jugendliche in multiethnischen Gesellschaften“ (POLIS) des Max-Planck-Instituts für Internationales Strafrecht sowie „Migranten in Organisationen von Recht und Sicherheit (MORS)“ des Instituts für Sicherheits- und Präventionsforschung der Universität Hamburg in Kooperation mit der Polizei Bremen und der Polizei Berlin. Die Vortragsreihe „Spektrum“ wird alle zwei Jahre oder anlassbezogen bei Vorliegen eines aktuellen Themas aufgelegt.

Im Rahmen der Personalentwicklung setzt die Bundespolizei verschiedenste Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund um.

So wird Nachwuchswerbung möglichst gezielt auf diese Adressatengruppe ausgerichtet (z. B. Onlinewerbung in Umsetzung des Kommunikationskonzeptes zur Nachwuchsgewinnung), indem beispielsweise insbesondere auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund die Werbemaßnahmen durch Kampagnen, Interviews, Mitarbeiterfilme, Plakatwerbung, Präsenz auf Berufsmessen und ähnliche Maßnahmen unterstützen. Namentlich genannt sei die Nachwuchskampagne „Mit Sicherheit vielfältig“. Hier wirbt die Bundespo-

lizei zielgerichtet unter Einsatz von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, um möglichen Hemmnissen bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu begegnen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, diesen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern den Polizeiberuf, aber auch die Verwendungsmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung der Bundespolizei, näher zu bringen, um sie für eine Ausbildung oder Verwendung bei der Bundespolizei zu gewinnen.

Neben dem offiziellen Internetauftritt der Bundespolizei steht eine zusätzliche Karriereseite ([www.komm-zur-Bundespolizei.de](http://www.komm-zur-Bundespolizei.de)) als Informationsquelle zur Verfügung. Außerdem präsentiert sich die Bundespolizei auf der Internetplattform YouTube, auf Facebook und Instagram. So sollen unsere jungen Zielgruppen genau dort erreicht werden, wo sie sich über ihre Berufswahl informieren.

Daneben sollen Netzwerkbildungen auf regionaler/ örtlicher Ebene im Rahmen von Projekten, insbesondere in Schwerpunktbereichen sowie Kooperationen mit Schulträgern, Vereinen und Behörden sowie Integrationsbeauftragten, weiter ausgebaut werden.

Die Bundespolizei steht auch Bewerbungen ausländischer Polizistinnen und Polizisten auf unmittelbare Übernahme in den Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei positiv gegenüber.

Im Ergebnis dieser Maßnahmen sind steigende Zahlen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund festzustellen. In der Folge konnte der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stetig und spürbar gesteigert werden.

Die Maßnahmen der Bundespolizei waren und sind damit aus Sicht der Bundesregierung erfolgreich.

13. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der folgenden im NAP festgestellten Erkenntnis „Schwarze Menschen sind als sichtbare Minderheit besonders gefährdet, Rassismus ausgesetzt zu sein. Racial Profiling ist hier ein Beispiel für eine spezifische Form von rassistischen Praktiken, von der insbesondere Angehörige dieser Minderheit betroffen sind“ (NAP, S. 11) in der Praxis?

Zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus hat die Bundesregierung im März 2020 einen gesonderten Kabinettsausschuss eingerichtet. Den noch stattfindenden Debatten und aktuell zu erwartenden Ergebnissen des Kabinettsausschusses wird insoweit nicht vorgegriffen.

Ferner wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie die Antwort auf die Frage 3 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. auf Bundestagsdrucksache 19/19458 verwiesen.

Die danach bei der Bundespolizei bereits etablierten Maßnahmen zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Anwendung von Kontroll- und Befragungsbefugnissen werden beibehalten und fortentwickelt. Weitere mehrtägige Fortbildungen, auch in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, werden Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte in Führungs- und Lehrfunktionen weiterhin als sog. Multiplikatoren für Interkulturelle Kompetenz fortbilden. Im Fokus steht die Vermittlung von Grundlagen zur politischen Bildung, Kultur und Religionen, Asyl, Flucht und Integration.

Neben den theoretischen Grundlagen spielt auch der praktische Teil, in Form von Übungen zur Interkulturellen Kompetenz und Kommunikation sowie zum kulturellen Perspektivwechsel, eine wesentliche Rolle.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen.

14. Warum wird weiterhin an verdachtsunabhängigen Polizeikontrollen festgehalten, obwohl diese das verbotene Racial Profiling zu begünstigen scheinen, und inwiefern sieht die Bundesregierung hier gesetzgeberischen Novellierungsbedarf?
- Inwiefern plant die Bundesregierung, Projekte zur Erforschung der Wirkung von verdachtsunabhängigen Polizeikontrollen zu initiieren?
  - Wie bewertet die Bundesregierung die Funktionsweise des bestehenden Beschwerdemanagements bei den Polizeibehörden des Bundes vor allem auch mit Blick auf Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern, und inwiefern gibt es dazu ein Monitoring?
  - Wie reagiert die Bundesregierung darauf, dass trotz des Verbots von Racial Profiling nach Ansicht der Fragesteller Schwarze Menschen und Menschen die als vermeintlich „ausländisch“ gelesen werden, im Rahmen verdachtsunabhängiger Personenkontrollen überproportional häufig kontrolliert werden ([https://www.deutschlandfunkkultur.de/racial-profiling-rassismus-per-gesetz.976.de.html?dram:article\\_id=395051](https://www.deutschlandfunkkultur.de/racial-profiling-rassismus-per-gesetz.976.de.html?dram:article_id=395051); <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/racial-profiling-polizei-kontrolle-bochum-rechtswidrig-hautfarbe>)?
  - Wie reagiert die Bundesregierung auf die wiederholte Aufforderung, u. a. im Rahmen des Universal-Periodic-Review(UPR)-Verfahren vor dem UN-Menschenrechtsausschuss, diese Praxis einzustellen?

Die Fragen werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Es wird zunächst auf die Vorbemerkung der Bundesregierung der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. auf Bundestagsdrucksache 19/19458 verwiesen. Ein gesetzgeberischer Novellierungsbedarf wird nicht gesehen.

Beschwerden können z. B. bei allen Behörden der Bundespolizei nicht nur auf dem Postweg, sondern auch über deren Internetpräsenz [www.bundespolizei.de](http://www.bundespolizei.de) eingereicht werden. Wahlweise können Anliegen auch fernmündlich oder persönlich vor Ort einer Dienststelle, schriftlich oder mündlich, vorgebracht werden.

Sofern das Bundespolizeipräsidium als Behörde nicht in eigener unmittelbarer Zuständigkeit handelt, bearbeitet es zentral als Bundesoberbehörde alle Beschwerdesachverhalte, denen eine grundsätzliche, herausragende politische oder bundesweite Bedeutung zukommt. Andernfalls werden die an das Bundespolizeipräsidium gerichteten Beschwerdevorgänge an die im Einzelfall zuständige Bundespolizeidirektion bzw. die Bundespolizeiakademie abgegeben und dort abschließend bearbeitet. An der Sachverhaltsaufklärung werden alle von der Beschwerde betroffenen Personen bzw. Bereiche beteiligt und nach Abschluss des Verfahrens über deren Ausgang informiert.

Durch ein an die Leitung der jeweiligen Behörden angebundenes, einheitlich geregeltes Beschwerdemanagement stellt die Bundespolizei sicher, dass die Untersuchung und Bewertung aller Sachverhalte unparteiisch erfolgt. Soweit strafrechtliche Ermittlungen in Betracht kommen, wird der entsprechende Vorgang an die für die Strafverfolgung zuständige Behörde abgegeben.

Um die Effizienz des Beschwerdemanagements zu überprüfen, unterliegen die Beschwerdebearbeitungsprozesse ständiger Analyse und Bewertung. Hierzu gehören regelmäßige Evaluationen und die selbständige Einleitung erforderlicher Optimierungsmaßnahmen. Die Ergebnisse der Evaluationen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundespolizei im Rahmen der innerwirksamen Öffentlichkeitsarbeit, inklusive etwaiger in der Folge vorgenommener Änderungen von Verfahrensweisen, in geeigneter Weise vermittelt.

Das Beschwerdemanagement der Bundespolizei ist nach Auffassung der Bundesregierung effektiv und hat sich insgesamt sehr gut bewährt.

Im Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus werden fortlaufend Maßnahmen diskutiert, wie Rassismus und Rechtsextremismus wirksam bekämpft werden können.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 13 verwiesen.

15. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, insbesondere auch in Bezug auf den Bericht der VN-Arbeitsgruppe von Expertinnen und Experten für Menschen afrikanischer Abstammung (United Nations Working Group of Experts on People of African Descent) vom Februar 2017, um rassistisch motivierten Straftaten und rassistisch motivierter Diskriminierung von Schwarzen Menschen verstärkt entgegenzuwirken (vgl. NAP, S. 42)?

In diesem Jahr zieht die Bundesregierung über die Internationale Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung, die die Vereinten Nationen mit ihrer Resolution 68/237 vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2024 ausgerufen haben, eine Halbzeitbilanz. Aus diesem Anlass planen die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und das Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt (BfDT) eine Kooperationsveranstaltung in zwei Teilen. Der erste Teil wird am 22. Juli 2020 als Onlinekonferenz stattfinden und sich auf die bisherige Bilanz der Dekade und die sich daraus ergebenden weiteren Handlungsbedarfe zur Erreichung der Ziele der UN-Dekade in Deutschland konzentrieren. Der zweite Teil wird im Herbst über zwei Tage in Berlin stattfinden, und sich auf die thematische Sensibilisierung und gemeinsame Erarbeitung von Strategien und Handlungsmöglichkeiten gegen antischwarzen Rassismus für die Arbeit im zivilgesellschaftlich-ehrenamtlichen Bereich beziehen.

Zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus hat die Bundesregierung im März 2020 einen gesonderten Kabinettsausschuss zu diesem Thema eingerichtet. Im Rahmen der Arbeit des Kabinettsausschusses werden verschiedene Betroffenengruppen und Rassismen – beispielsweise im Hinblick auf die Hautfarbe – einbezogen, um einen umfassenden und wirksamen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus zu erarbeiten. Überdies wird auf die Antwort der Bundesregierung auf Frage 37 verwiesen.

Weiterhin hat das BMFSFJ in der ersten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ab 2017 den Träger Each One Teach One e.V. (EOTO) in seiner Strukturentwicklung zum bundeszentralen Träger unterstützt. Schwerpunkte der Arbeit von EOTO waren unter anderem Rassismusprävention und Empowerment Schwarzer Menschen.

Im September 2017 wurde außerdem der Programmbereich „Förderung von Modellprojekten zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft“ neu in das Bundesprogramm eingeführt, in dem 37 Modellprojekte gefördert wurden, die den sozialen Zusammenhalt in der Einwanderungsgesellschaft und die Teilhabe von Menschen, die von Rassismus und Marginalisierung betroffen sind zum Ziel hatten.

Am 26. und 27. September 2017 fand im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ein Fachaustausch mit Vertreterinnen und Vertreter von Modellprojekten, Landes-Demokratiezentren, Partnerschaften für Demokratie und bundeszentralen Trägern statt, der sich mit Strategien und Handlungsansätzen im Bereich „Rassismus und rassistische Diskriminierung“ beschäftigte und dabei ein explizites Augenmerk auf Anti-Schwarzen Rassismus legte.

Durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ wurde auch 2019 die erste PAD (People of African Descent) WEEK Germany gefördert. Die PAD WEEK ist eine zivilgesellschaftliche Konferenz von und für Menschen afrikanischer Herkunft, bei der deutschlandweit über 300 Menschen aus 35 Organisationen afrikanischer Herkunft zusammenkamen, um im Rahmen der UN Dekade ihre Forderungen zu bündeln und Entscheiderinnen und Entscheider der Legislative sowie Exekutive auf die Defizite im Menschenrechtsschutz, aber auch auf die Errungenschaften von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland hinzuweisen.

In der zweiten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ (2020 bis 2024) wird neben Modellprojekten, die sich mit Anti-Schwarzen Rassismus beschäftigen, auch erstmalig ein Kompetenzzentrum im Themenfeld „Rassismus gegen Schwarze Menschen“ ebenfalls mit den Träger EOTO gefördert. Die Aufgabe dieses neuen bundesweit agierenden Kompetenzzentrums ist es, vorhandene Informationen im Themenfeld zu bündeln, fachliche Beratung bereitzustellen und den Transfer von erfolgreichen Ansätzen in Bundes-, Landes- und kommunale Strukturen gewährleisten.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Schwerpunktsetzung vieler Projekte, auch aus anderen Bereichen des Bundesprogramms, phänomenübergreifend ausgerichtet ist. Den Gebietskörperschaften in den Handlungsbereichen Kommune (Partnerschaften für Demokratie) und Land (Landes-Demokratiezentren) werden die Fördermittel beispielsweise zur weitestgehend freien Verfügung bewilligt, um damit ganz gezielt den Problemlagen vor Ort begegnen zu können. Dazu gehören auch Projekte und Einzelmaßnahmen in der Arbeit gegen Rassismus.

Diskriminierungen, Vorverurteilungen und rassistische Straftaten gegenüber Schwarzen Menschen werden zudem in vielfältiger Form in Formaten der bpb im Geschäftsbereich des BMI thematisiert, so zum Beispiel in der Ausgabe „Rassismus begegnen“ der „Begegnen“-Reihe, die in Form von Flyern, Plakaten und auch Online-Infofilmen über diverse Formen der rassistischen Diskriminierung aufklärt und Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus aufzeigt.

Darüber hinaus wurde die von der VN-Arbeitsgruppe von Expertinnen und Experten für Menschen Afrikanischer Abstammung im Abschlussbericht verstärkt zu fokussierende Historizität der Diskriminierung und Verfolgung von Afrikanerinnen und Afrikanern durch Deutsche durch die bpb zum Beispiel anhand der Darstellung der kolonialen Vergangenheit und das damit verbundene Aufzeigen der Verbrechen gegen Herero und Nama realisiert. Beispiele sind das Onlinedossier zu „(Post)Kolonialismus und Globalgeschichte“ oder auch durch die von der bpb durchgeführten postkolonialen Stadtführungen.

16. Welche systematische Erforschung von Benachteiligungsformen, die spezifisch sichtbare Minderheiten erfassen, hat die Bundesregierung bislang initiiert bzw. unterstützt (vgl. NAP, S. 11)?

Die ADS fördert in 2019/2020 mit dem „#AFROZENSUS“ ein Projekt, das die Erfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland mit rassistischer Diskriminierung erhebt. Das Projekt wird von Each One Teach One e.V. in Kooperation mit Citizens for Europe (CFE) und Unterstützung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut) durchgeführt. Mit Hilfe einer Online-Befragung sowie begleitender qualitativer Forschung sollen die Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft erfasst und untersucht werden. Auf Basis der Forschungsergebnisse sollen Maßnahmen vorgeschlagen werden, um Rassismus und Diskriminierung zu bekämpfen.

Im Januar 2020 wurden zudem Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage und eines Rechtsgutachtens zum Thema „Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ veröffentlicht, die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt wurde.

Das DeZIM-Institut führt als ressortforschungsfähnliche Einrichtung des BMFSFJ mehrere Forschungsprojekte durch, die auch Benachteiligungsformen von spezifisch sichtbaren Minderheiten erfassen. So wird im Projekt „Postmigrantisches Gesellschaften“ die Verbreitung von antimuslimischen Einstellungen in der Bevölkerung untersucht. Außerdem werden Zusammenhänge von Stereotypisierungen und der (geäußerten) Bereitschaft zu Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen betrachtet. Im Projekt „Die Erfassung von Mehrfachdiskriminierung und ihrer Dynamiken“ wird untersucht, wie rassistische Diskriminierungserfahrungen abgefragt werden können. Ausgangspunkt hierbei ist, dass der Migrationshintergrund als Instrument etwa zur Erfassung der Gefährdung von rassistischer Diskriminierung nicht geeignet ist. Gesucht wird nach alternativen Messinstrumenten, um Diskriminierung verschiedenster Minderheiten (unterteilt nach Ethnizität, phänotypischen Merkmalen und religiöser Zuschreibung) zu erheben. Derzeit werden durch das DeZIM-Institut weitere Projekte geplant; zum Beispiel zu Modernisierungen der Artikulation rassistischer Ideologien und der Intersektion mit anderen Ungleichheitsideologien mit Bezug auf Musliminnen und Muslime und anderen sichtbaren Minderheiten und zum Reaktionsverhalten auf rassistische Diskriminierungen. Ergänzend wird auf die Ausführungen unter Frage 32 verwiesen.

17. Wie positioniert sich die Bundesregierung zu der Problematisierung des Begriffs „Fremdenfeindlichkeit“, der „die Konstruktion von Anderssein verbirgt“ und dazu führt, dass „die Täter\*innenperspektive übernommen“ (NAP, Anlage II, S. 92) wird?

Im Rahmen des Kriminalpolizeilichen Meldedienstes in Fällen Politisch motivierter Kriminalität (KPMD-PMK) hat der Themenfeldkatalog die Aufgabe, die Zielrichtung/Motivlage der Tat oder des Täters und die Umstände der Tat zu beschreiben, und ermöglicht dabei eine differenzierte Betrachtung der Politisch motivierten Kriminalität (vgl. NAP, S. 20). Im KPMD-PMK wird sowohl der Begriff „Rassismus“ als auch der Begriff „Fremdenfeindlich“ zur Beschreibung der individuellen Motivlage des Täters zur Begehung der politisch motivierten Straftat genutzt. Im Unterthemenfeld „Fremdenfeindlich“ werden Straftaten erfasst, die aufgrund von Vorurteilen des Täters u. a. bezogen auf Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe und/oder Religionszugehörigkeit begangen werden. Im Unterthemenfeld „Rassismus“ werden Straftaten in Bezug auf zugeschriebene oder tatsächliche Hautfarbe und/oder ethnische Zugehörigkeit registriert. Im Sinne einer validen Abbildung der Fallzahlen sind Mehrfachnennungen der Themenfelder möglich und gewünscht. Die Darstellung der subjektiven Täterperspektive im Rahmen des KPMD-PMK korrespondiert mit der strafrechtlichen Würdigung der subjektiven Merkmale einer Tat. Strafrechtlich stellen Motive der Hasskriminalität Beweggründe dar, die gem. § 46 Absatz 2 des Strafgesetzbuchs (StGB) im Rahmen der Strafzumessung berücksichtigt werden können. Hierbei stellt das Strafgesetzbuch gerade auf das Weltbild bzw. die eigenen Vorurteile der Täter ab, was im Rahmen des KPMD-PMK möglichst trennscharf abgebildet wird. Zu eigen macht sich die Bundesregierung die Perspektive und Motivlage des Täters ausdrücklich nicht.

18. Welche fachlichen Impulse und Anregungen bezüglich des NAP, die im Rahmen von innen- und gesellschaftspolitischen Debatten gegeben wurden, hat die Bundesregierung sorgfältig geprüft und welche davon wie aufgegriffen (vgl. NAP, S. 40)?

Die gewalttätigen Ausschreitungen im August 2018 in Chemnitz, der Mord an Regierungspräsident Walter Lübcke im Juni 2019, der rechtsterroristische Anschlag im Oktober 2019 in Halle und die rassistisch motivierten Anschläge im Februar 2020 in Hanau, bei denen zehn Menschen ermordet worden sind, sind Teil einer Reihe von sehr besorgniserregenden Vorfällen in der jüngeren Vergangenheit und zeigen die dringliche Notwendigkeit auf, unsere freiheitliche Demokratie mit rechtsstaatlichen Mitteln entschlossen zu verteidigen und dabei insbesondere auch die Präventionsarbeit deutlich auszuweiten und zu verstetigen. Dies ist auch Bestandteil des von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmenpakets zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität vom 30. Oktober 2019. Ein wesentlicher Bestandteil des Maßnahmenpakets sind die vorhandenen Präventionsprogramme gegen Rechtsextremismus, Antisemitismus, Rassismus und gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die bewährten Ansätze der Präventions- und Demokratieförderung sollen ausgeweitet und auf hohem Niveau finanziell verstetigt werden. Das BMI und das BMFSFJ prüfen zusätzliche rechtliche und konzeptionelle Strukturen.

Der Mitte März 2020 von der Bundesregierung eingesetzte Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus hat im Rahmen seiner ersten Sitzung eine Bestandsaufnahme der bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung insbesondere den Stand der Umsetzung des Maßnahmenpakets zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität (Kabinettsbeschluss vom 30. Oktober 2019) besprochen. Darüber hinaus wurden erste Handlungsempfehlungen zur weiteren Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus erörtert. Der Kabinettsausschuss hat sich eine Arbeitsagenda gegeben und vereinbart, bis zum Oktober 2020 einen konkreten Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und Rassismus vorzulegen. Dazu werden auch Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft, insbesondere der Migrantenorganisationen und der Wissenschaft angehört und die Ergebnisse eines für August geplanten Bund-Länder-Treffens einbezogen.

In den Präventions- und Demokratieförderprogrammen des Bundes und in der Arbeit der bpb sind bereits erste Schlussfolgerungen aus der aktuellen Situation und Analyse gezogen und angewandt worden. Aufbauend auf bewährten Ansätzen hat das BMFSFJ in 2020 eine zweite fünfjährige Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gestartet. Dazu gehört die Stärkung lokalen Engagements in 300 Partnerschaften für Demokratie, die Arbeit der 16 Landes-Demokratiezentren u. a. mit der Mobilien Beratung, Opferberatung sowie der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung und die Arbeit der neuen themenbezogenen 14 Kompetenznetzwerke und -zentren auf Bundesebene. Die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration stärkt diesen Bereich mit der Unterstützung insbesondere der Mobilien Beratung und des Bundesverbands für Opferberatung.

Mit der Mobilien Beratung werden (potentiell) Betroffene präventiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus sensibilisiert und Strategien im Umgang mit Hasskriminalität entwickelt. Die Opferberatung berät und begleitet Opfer von Hasskriminalität. Weiterhin werden zur Weiterentwicklung der präventiv-pädagogischen Fachpraxis bundesweit insgesamt 144 Modellprojekte in den Handlungsfeldern Demokratieförderung, Extremismusprävention und Vielfaltgestaltung gefördert.

Angesichts der erhöhten fluchtbedingten Zuwanderung in 2016 stieg der politische und gesellschaftliche Bedarf an wissenschaftlicher Expertise in den The-

menbereichen Flucht, Migration und Integration. Diesem Bedarf hat das BMFSFJ durch die Gründung und den Aufbau des Deutschen Zentrums für Migrations- und Integrationsforschung (DeZIM) Rechnung getragen. Eines der Ziele des als ressortforschungähnliche Einrichtung institutionell geförderten DeZIM ist, zur Versachlichung der gesellschaftlichen und politischen Debatten beizutragen. Darüber hinaus wurden und werden im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ Maßnahmen gefördert, die unter anderem die spezifische Gruppe der Geflüchteten adressieren.

Des Weiteren werden auch Empfehlungen wissenschaftlicher Expertinnen und Experten, wie zum Beispiel die dem Bundestag übermittelten Ergebnisse des Unabhängigen Expertenkreises Antisemitismus, sorgfältig geprüft, dessen Handlungsempfehlungen umfassend umgesetzt worden sind.

19. Welche Impulse und Anregungen hat die Bundesregierung in Bezug auf die zukünftige Handhabung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sorgfältig geprüft und welche davon wie aufgegriffen (vgl. NAP, S. 40)?

Im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) veröffentlicht die ADS regelmäßig Gutachten, Stellungnahmen und Factsheets zum Antidiskriminierungsrecht, die von der Bundesregierung ausgewertet werden. Im Hinblick auf die Diskriminierungsmerkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ sind in jüngerer Zeit insbesondere zwei Publikationen zu nennen, die sich mit dem Bedarf einer Präzisierung und Erweiterungen der Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG sowie mit der Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich auseinandersetzen und die von der Bundesregierung noch geprüft werden. Für die laufende Legislaturperiode sind im Bereich des AGG zunächst keine weiteren Gesetzgebungsvorhaben mehr geplant.

20. Mithilfe welcher Maßnahmen setzt die Bundesregierung das im NAP festgehaltene Ziel um, die im „Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ (ICERD) verankerte Definition von Rassismus und insbesondere die Betonung darauf, dass rassistische Diskriminierung auch unbeabsichtigt erfolgen kann, in der Verwaltung, bei Gerichten, bei der Polizei, in Sicherheitsbehörden sowie in der Öffentlichkeit bekannt zu machen?
  - a) Wie wirkt die Bundesregierung darauf hin, dass die ICERD-Definition von Rassismus auch in der behördlichen Praxis als Maßstab angewendet wird?
  - b) Inwiefern haben die unterschiedlichen Ressorts im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs auf den Inhalt und den Umfang der menschenrechtlichen Gewährleistung der ICERD hingewiesen?
  - c) Welche Veranstaltungen und Formate wurden von welchem Ressort in den Jahren 2017 bis 2019 mit dem Ziel durchgeführt, die ICERD-Definition von Rassismus bekannt zu machen (bitte nach Ressort, Veranstaltung, Zielgruppe aufschlüsseln)?
  - d) Welche Veranstaltungen und Formate welcher Ressorts wurden im Jahr 2020 bereits durchgeführt oder sind geplant (bitte nach Ressort, Veranstaltung, Zielgruppe aufschlüsseln)?

- e) Inwiefern wird eine Evaluation der Veranstaltungen und Formate durchgeführt, und wenn ja, inwiefern werden die Ergebnisse der Evaluation in die Planung zukünftiger Veranstaltungen und Formate einbezogen?

Die Fragen werden aufgrund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung verfolgt in unterschiedlichen Formaten diese Aufgabe. Sie hat es sich in dem im Sommer 2017 NAP zum Ziel gemacht, die ICERD-Definition von Rassismus in der Verwaltung, bei Gerichten und im Sicherheitsbereich, aber auch in der Öffentlichkeit bekannter zu machen und darauf hinzuwirken, dass diese Definition auch in der behördlichen Praxis als Maßstab angewendet wird.

Eine erste Maßnahme zur besseren Bekanntmachung von ICERD ist z. B. eine vom BMJV erstellte Informationsbroschüre. Die Broschüre soll die wichtigsten Informationen zu Inhalt und Bedeutung von ICERD für die Praxis handhabbar machen und in deutscher Sprache bündeln.

Dabei werden die Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Definition der rassistischen Diskriminierung aus Artikel 1 ICERD unmittelbar im deutschen Recht gilt, dass sie vielfältige Formen der direkten und indirekten, sowie der bewussten und unbewussten Diskriminierung umfasst und dass sie nicht auf Fälle beschränkt ist, die in einem Zusammenhang mit der Ideologie des Nationalsozialismus stehen oder den Tatbestand der Volksverhetzung (§ 130 StGB) verwirklichen. Die Broschüre ist auf der Website des BMJV abrufbar (<https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/ICERD.html>). Zudem wurde sie auf Bundes- und Landesebene verteilt, um sie insbesondere im Bereich der Justiz- und Verwaltungspraxis bekannt zu machen.

Das BMJV bietet zudem im November 2020 eine Tagung an der Deutschen Richterakademie (DRA) mit dem Titel „Rassismus – Eine Herausforderung für die Justiz“ an. Die Tagung richtet sich vorrangig an Staatsanwaltschaft und Richterschaft. Ein Teil der Tagung ist der internationalen Perspektive gewidmet und soll die Teilnehmer und Teilnehmerinnen u. a. über ICERD informieren. Eine Evaluierung der Tagungen an der DRA ist stets vorgesehen. Die Ergebnisse der Evaluierung werden in die Planung künftiger Veranstaltungen einbezogen.

Die Bereiche Menschenrechte, Verhütung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung, einschließlich der Möglichkeit der unbeabsichtigten Diskriminierung, sind im Übrigen ebenso wie die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit polizeilicher Maßnahmen, insbesondere unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes, wesentlicher und fachübergreifender Bestandteil bei der Vermittlung theoretischer und praktischer Inhalte in der Ausbildung aller Laufbahngruppen der Bundespolizei.

Entsprechende Maßnahmen finden sich in der Bundespolizei in diversen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wieder. So haben z. B. in 2019 Expertinnen und Experten des Diaspora Policy Institutes im Bereich der Interkulturellen Kompetenz zum Thema „Diskriminierungsfreie Anwendung der Befragungs- und Kontrollbefugnisse“ referiert. Diese Zusammenarbeit wird weiter ausgebaut (s. Antwort zu Frage 13).

Nach der schrittweisen Öffnung der mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen, die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen als Präsenzveranstaltungen unmöglich machten, konnte im Juni 2020 die Maßnahmenplanung mit dem Diaspora Policy Institute wieder aufgenommen werden. Die nächste Fortbildung zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Anwendung von

Kontroll- und Befragungsbefugnissen ist für August 2020 geplant. Vorgesehen ist ein mehrtägiges Seminar für bereits qualifizierte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Interkulturelle Kompetenz. Diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren führen dienststelleninterne Fortbildungen in den Bundespolizeidirektionen durch. Mehrfach im Jahr werden Seminare durchgeführt, um einen größtmöglichen Kreis von Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Auch setzt etwa das Aus- und Fortbildungszentrum Oerlenbach die Wanderausstellung „Menschrechte“ im Juni 2020 weiter fort. Diese wird in verschiedenen Liegenschaften der Bundespolizei ausgestellt.

In der Bundesagentur für Arbeit sind Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und Migrationsbeauftragte in allen Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen (Jobcenter) eingesetzt. Neben dem umfangreichen Schulungsangebot zum Thema Kultursensibilität informieren die BCA und Migrationsbeauftragten auch in den Dienststellen vor Ort laufend zu dem Themenfeld Vielfalt und Migration. Sie forcieren diese Themen und Interessen vor Ort, gerichtet sowohl auf das Außenverhältnis, etwa bei Arbeitsmarktprogrammen und Bildungszielplanungen, als auch auf die Innensicht, das Selbstverständnis.

Darüber hinaus haben sich zahlreiche Bundesressorts seit 2017 an verschiedenen Formaten beteiligt, die auch die Information über rassistische Diskriminierungen zum Gegenstand hatten beziehungsweise haben. Dazu gehört etwa die Beteiligung an der Charta der Vielfalt, am NAP-I sowie an den Diversity-Tagen.

21. Welche Veranstaltungen im Bundesministerium des Innern und bei der Bundespolizei zu der Rassismusdefinition nach ICERD und dem Thema Racial Profiling wurden seit dem Beschluss des NAP fortgeführt und weiterentwickelt (vgl. NAP, S. 41)?

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten werden in Bezug auf potentielle Diskriminierungsgefahren fortwährend sensibilisiert. Die gültigen Rahmenanweisungen zur lageabhängigen Befragung und der Lehrbrief bilden dabei die Grundlage der Vermittlung bei der Anwendung von Befragungs- und Kontrollbefugnissen. Hierbei wird auch auf aktuelle Fälle und maßgebliche Gerichtsentscheidungen eingegangen, außerdem werden wissenschaftliche Studien und einschlägige Literatur berücksichtigt. Speziell für den Bereich der Kontrollbefugnisse erfolgte dies letztmalig im Juni 2020.

22. Auf welche Art und Weise hat die Bundesregierung den im NAP angelegten Austausch zwischen zivilgesellschaftlichen Akteuren, dem Bildungssektor sowie der Polizei und Justiz bislang gestärkt?
  - a) Welche konkreten Ereignisse konnten aus dem Kooperationsprojekt „Rassismus und Menschenrechte – Stärkung der Strafjustiz“ des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (2017/2018) dem Deutschen Institut für Menschenrechte und den zuständigen Ländern für die Alltagspraxis von Justizpraktikerinnen und Justizpraktikern gezogen werden, und inwiefern wurde diese in überarbeiteten oder neu entworfenen Fortbildungsformaten verankert oder anderweitig umgesetzt?
  - b) Welche Maßnahmen und welche Formate sind geplant, um den Austausch zwischen zivilgesellschaftlichen Akteuren und Bildungssektor sowie Polizei und Justiz in Zukunft zu stärken?

Die Fragen werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das vom BMJV geförderte Projekt des DIMR wurde 2018 mit zwei Publikationen abgeschlossen (im Internet abrufbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/projekt-rassismus-und-menschenrechte-staerkung-der-straftjustiz/>). Die Projektpublikationen enthalten u. a. verschiedene Übungsszenarien und sollen so eine praxisrelevante Fortbildung ermöglichen. Sie liegen nunmehr allen 16 Bundesländern vor, mit denen sich BMJV und DIMR im Übrigen auch regelmäßig über das Projekt ausgetauscht haben. So können die Länder nunmehr in eigener Regie Fortbildungen zu diesem Thema für die jeweilige Landesjustiz durchführen. Dabei haben sie die Möglichkeit, auf einen Pool von Referenten und Referentinnen zurückzugreifen, der im Rahmen des Projekts aufgebaut und ausgebildet wurde.

Im Rahmen der Einrichtung des Programmbereichs „Prävention und Deradikalisierung in Strafvollzug und Bewährungshilfe“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ in 2017, der als gleichnamiges Themenfeld nunmehr auch in der zweiten Förderperiode des Bundesprogramms fortgeführt wird, konnten vertrauensvolle (Arbeits-)Beziehungen zwischen den jeweiligen Justizvollzugsanstalten der Länder und den dort tätigen zivilgesellschaftlichen Trägern aufgebaut werden. Insbesondere die Arbeitsbeziehung zwischen der Leitung sowie Mitarbeitenden der Justizvollzugsanstalten, der Bewährungs- und Jugendhilfe, der sozialen Dienste und der zuständigen Landes(justiz)verwaltungen, der Sicherheitsbehörden sowie den Mitarbeitenden und Multiplikatoren der zivilgesellschaftlichen Träger konnte bei der Implementierung der Modellprojekte erfolgreich aufgebaut, (fort-)entwickelt und gefestigt werden.

In der zweiten Förderperiode von „Demokratie leben!“ werden im Bereich Bund Kompetenznetzwerke und -zentren gefördert. Zu den Aufgaben der Kompetenznetzwerke und -zentren gehört die Vernetzung, Beratung und Professionalisierung von Akteurinnen und Akteuren im spezifischen Themenfeld.

Dazu gehört auch die Förderung des Austausches zwischen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, Verwaltung und Sicherheitsbehörden. Im Übrigen wird auf die Antwort auf Frage 4 verwiesen.

Beispielhaft sei hier das Kompetenznetzwerk „Schulische und außerschulische Bildung im Jugendalter“ genannt, von dem das Thema „Rassismus“ auch in Form von Fortbildungen für schulische Akteurinnen und Akteure adressiert wird. Hierbei vermitteln die Träger des Kompetenznetzwerkes einerseits zwischen verschiedenen Perspektiven und/oder bieten selbst themenspezifische Fortbildungen für Schulen an. Darüber hinaus werden in der zweiten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ – wie auch schon in der ersten Förderperiode – mehrere Modellprojekte sowie Projekte über die Landesdemokratie-Zentren und Partnerschaften für Demokratie gefördert, die das Themenfeld „Rassismus“ im Kontext „Schule“ bearbeiten und damit auch den Transfer in den Bildungssektor fördern.

Als Beispiel für die Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen Trägern und der Polizei kann zudem das Modellprojekt des Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma e.V. genannt werden, welches in der ersten Förderperiode des Bundesprogramms gefördert wurde. Zur Prävention von Antiziganismus hat der Träger kontinuierlich mit Polizei-Bildungseinrichtungen zusammengearbeitet und Konzepte und Bildungsmaterialien zur Verfügung gestellt. Unter anderem hat die Polizeiakademie Berlin mehrere über das Dokumentationszentrum angebotene Workshop-Angebote in ihr Aus- und Fortbildungsprogramm aufgenommen, mit dem Beamtinnen und Beamte aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und in unterschiedlichen Stadien ihrer beruflichen Biographie erreicht wurden.

Im Rahmen des Fortbildungsformats „Zwischen Konflikt und Konsens. Polizei und Zivilgesellschaft im Dialog“ der bpb trafen sich in den Jahren 2016 bis

2019 Vertreterinnen und Vertreter von Polizeien unterschiedlicher Bundesländer mit Vertreterinnen und Vertretern zivilgesellschaftlicher Initiativen, um in einem geschützten Raum das Agieren zwischen- und miteinander zu diskutieren, so zum Beispiel bei der Durchführung von Gegendemonstrationen bei Aufmärschen von Rechtsextremistinnen und Rechtsextremisten.

Das Format „Polizei und politische Bildung“ ist ein Format der bpb, der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPOL) und der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (FHöV NRW), welches sich mit der Entwicklung von innovativen Ansätzen der Bildung bzgl. Menschenrechten und der Rassismusprävention bei der Zielgruppe der Polizeien auseinandersetzt. Dieses Format widmet sich dem Austausch von zivilgesellschaftlichen Akteure, dem Bildungssektor sowie Polizei.

Darüber hinaus fördert die bpb im Rahmen einer Zuwendung seit 1. Februar 2020 bis 31. Januar 2022 das Modellprojekt „Culture Coaches: Einander verstehen – miteinander leben“ der Zohre Esmaeli Foundation.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Vermittlung von transkulturellen Integrationsmethoden in Wechselwirkung mit Institutionen der Aufnahmegesellschaft, um ein transkulturelles Verständnis von Integration zu stärken, Demokratie zu fördern und Bewusstsein für Diskriminierungen und Rassismus zu schärfen. Es werden Kooperationen mit relevanten öffentlichen Behörden, wie Sozialämtern, Jobcentern, Polizei, der Bundesagentur für Arbeit etc. geschlossen. In diesen Institutionen sollen die ausgebildeten „culture coaches“ Workshops, Seminare und Einzelberatungen anbieten und auf diese Weise Beschäftigte sensibilisieren.

Ferner wird die Zusammenarbeit der Bundespolizei mit dem Diaspora Policy Institute zur weiteren Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Interkulturelle Kompetenz weiter ausgebaut werden (siehe oben).

Darüber hinaus wird auf das in der Antwort auf Frage 3 dargestellte aktuell von BMJV geförderte Projekt des DIMR verwiesen. Zudem wird auf die von BMJV geplante Fortbildungsveranstaltung an der Deutschen Richterakademie verwiesen, die in der Antwort auf Frage 20 dargestellt wurde.

23. Welche Veranstaltungen und Formate wurden bislang im Rahmen des Projekts des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (vgl. NAP, S. 42) durchgeführt, um die Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Polizei bei der Bekämpfung und Erfassung von Hasskriminalität zu verbessern (bitte nach Thema, Ort, Zeitpunkt und Zielgruppe der Veranstaltung aufschlüsseln)?
- Sind weitere Veranstaltungen im Rahmen des Projekts geplant, und wenn ja, wie viele?
  - Inwiefern erfolgt eine Evaluation des Projekts, und wenn ja, welche Stelle führt die Evaluation durch, welche Ergebnisse liegen bislang vor, und inwiefern fließen diese in die weitere Planung und Gestaltung des Projekts ein?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen zusammen beantwortet.

Die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbehörden und zivilgesellschaftlichen Akteuren ist für die Bundesregierung ein zentraler Ansatz zum Zweck der Prävention und Bekämpfung von Hasskriminalität. Das BMI rief dafür ein mehrjähriges Forschungsprojekt zur Zusammenarbeit von Sicherheitsbehörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen bei der Erfassung und Bekämpfung von vorurteilsgeleiteten Straftaten ins Leben.

Ziel ist es, durch Intensivierung der Kooperation mit der Zivilgesellschaft das Dunkelfeld dieser Straftaten zu erhellen und die polizeiliche Prävention in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurden unter anderem vier regional ausgerichtete Fachtagungen in Braunschweig, Weimar, Schwerin und Mannheim durchgeführt, an denen eine Vielzahl an zivilgesellschaftlichen und sicherheitsbehördlichen Akteuren sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Verwaltung und Wissenschaft mitwirkten.

Die Ergebnisse der Studie werden vom BMI gesichtet und geprüft. Anschließend sollen sie unter anderem in die Arbeit des am 20. Mai 2020 erstmals zusammengetretenen Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus einfließen. Der in diesem Rahmen von allen Mitgliedern des Kabinettausschusses auszuarbeitende Maßnahmenkatalog soll speziell auch die weitere Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbehörden, Justiz, staatlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern zum Ziel haben. Überdies wird auf die Antwort der Bundesregierung auf Frage 37 verwiesen.

24. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, damit die Aus- und Fortbildung in Bezug auf Rassismus und rassistische Diskriminierung für alle Bereiche der Verwaltung, Justiz und Polizei – ggf. auch durch Austausch und Zusammenarbeit mit den Ländern – verbessert wird, und welche Ergebnisse wurden hier bislang erzielt?

In den Studiengängen der Hochschule Bund ist das Erkennen und Bekämpfen von Rassismus und rassistischer Diskriminierung über die grundlegenden Studiengebiete (hier etwa: Verfassungsgeschichte, Staatsrecht, Psychologie / Soziologie / Pädagogik) laufend Gegenstand von Lehrveranstaltungen.

Darüber hinaus kann zum Aufbau und der Vertiefung von interkultureller Kompetenz bereits auf ein reichhaltiges Angebot bei der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV) zurückgegriffen werden. Hier werden u. a. Grundsensibilisierungen, Vertiefungsseminare und Spezialseminare für Interessentinnen und Interessenten angeboten. Im Bundesverwaltungsamt (BVA) finden zudem im Rahmen der politischen Grundbildung der Beschäftigten regelmäßig EU-kompetenzbildende Seminare (hier: ebenfalls Grundlagen- und Aufbauschulungen) sowie mehrfach im Jahr Studienfahrten zu den EU-Institutionen nach Brüssel statt.

Der Aspekt der Gleichbehandlung auf der Grundlage des AGG wird seitens der BAkÖV in zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen thematisiert. Zur Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesverwaltung stellt die BAkÖV auf ihrer elektronischen Fortbildungsplattform eine umfassende und aktuelle Arbeitshilfe zum AGG zur Verfügung. Im Hinblick auf den in § 12 AGG erforderlichen Schulungsbedarf erarbeitet die BAkÖV derzeit zudem ein elektronisches Lernprogramm. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 31 verwiesen.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Berufsausbildung, die die Bundesressorts selbst durchführen, Aktivitäten zur Aufklärung und politischen Bildung, zur Auseinandersetzung mit Rassismus und rassistischer Diskriminierung sowie zum Aufbau und zur Vertiefung interkultureller Kompetenz unterstützt.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus ist bereits seit Jahren ein wichtiger Bestandteil im dienstbegleitenden Unterricht des BVA. Aktuelle Ereignisse werden regelmäßig im Unterricht aufgegriffen. Prädestiniert hierfür sind das Staatsrecht im Bereich Grundrechte aber auch das Fach Politik. Unabhängig von aktuellen Ereignissen hat das Thema auch dadurch an Bedeutung gewonnen, dass immer mehr Auszubildende einen Migrationshintergrund haben.

Eine Besonderheit bildet auch der in Köln traditionelle Besuch der Gedenkstätte im ehemaligen Hauptquartier der Geheimen Staatspolizei (sog. „EiDe Haus“). Im Rahmen des Lernbüros werden die Auszubildenden durch die Gedenkstätte samt Gefängnis und Hinrichtungsplatz geführt. Dieser Besuch wird zumeist von einem der Vertrauensdozenten begleitet, die bei diesem Thema besonders sensibilisiert sind.

Die Themenfelder Menschenrechte, Verhütung von Rassismus und rassistische Diskriminierung sind ebenso wie die Rechtmäßigkeit polizeilicher Maßnahmen bei der Bundespolizei wesentlicher und fächerübergreifender Bestandteil der Vermittlung in der Ausbildung aller Laufbahngruppen sowie in der Fortbildung und werden der gesellschaftlichen Entwicklung folgend fortwährend weiterentwickelt.

Neben theoretischem Grundlagenwissen lernen die Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter durch praxisorientierte Trainings, Diskriminierung und Rassismus vorzubeugen. Das geschieht zum Beispiel in Form von Rollenspielen und Situationstrainings zu konkreten Einsatzmaßnahmen. Dabei stärken die Bundespolizisten ihre Fähigkeiten, versteckte Diskriminierungen und Vorurteile zu erkennen. Entsprechende Schulungen finden auch in der späteren Berufszeit regelmäßig statt.

Zur Verbesserung der Aus- und Fortbildungsinhalte finden regelmäßige und anlassbezogene Evaluierungen statt, so können auch kurzfristig aktuelle Ereignisse berücksichtigt werden.

Neben internen und externen Referentinnen und Referenten werden ebenfalls Vertreterinnen und Vertreter potenziell betroffener Personengruppen angefragt und integriert.

Die durch die Amtsleitung des BKA eingerichtete Arbeitsgruppe „Werte“ befasst sich mit der Frage, wie die Mitarbeiterschaft im bereits vorhandenen und täglich positiv gelebten Werteverständnis bestärkt werden und wie Resilienz gegenüber jeder Form von Radikalisierung und Extremismus weiter erhöht werden kann.

Der Fachbereich Kriminalpolizei der Hochschule des Bundes beim BKA räumt der Thematik „Rassismus“ und einer damit einhergehenden verhaltensspezifischen Sensibilisierung der Studierenden einen hohen Stellenwert ein. Bereits zu Beginn der Ausbildung erfolgt eine Stärkung der „Interkulturellen Kompetenz“, die anlassbezogen und kontinuierlich durchgeführt wird und sich über das gesamte Curriculum erstreckt. Themen wie „Rassismus“, das Syndrom „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ sowie die Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität sind Kernbestandteile der Lehre.

In Ergänzung bietet die Hochschule beim BKA Veranstaltungen an beziehungsweise unterhält Kooperationen mit Institutionen aus dem Themenfeld „Rassismus“ und bildet damit ein breites Spektrum an unterschiedlichen „Anti-Rassismus-Maßnahmen“ ab.

Im Rahmen der Fortbildung werden die Führungskräfte und Mitarbeiterschaft im Hinblick auf rassistische Verhaltensweisen sensibilisiert;

Seminare/E-Learning zu den Themen „Interkulturelle Kompetenz“, „Interkulturelle Kommunikation“ sowie „Grundsätze für Verhalten in einer vielfältigen Gesellschaft“. Die dabei vermittelten Inhalte sind u. a. Polizeikultur in Deutschland, Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen, Verstehen kultureller Unterschiede/Vermeidung typischer Missverständnisse/Ausräumen von Vorurteilen.

Im Jahr 2020 sind sowohl die Fortsetzung dieser Fortbildungsmaßnahmen als auch die Aufnahme weiterer Seminare zu diesen Themen vorgesehen, z. B. in enger Kooperation mit der Anne-Frank-Stiftung (Frankfurt); die Aufnahme solcher Veranstaltungen in das regelmäßige Lehrgangsprogramm des BKA ist beabsichtigt.

In den fachbezogenen Lehrgängen der kriminalpolizeilichen Spezialfortbildung und des Polizeitrainings wird darauf geachtet, Inhalte abzubilden, die Berufsethos und Werten von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten entsprechen (keine Klischees oder vorherrschende Stereotype bedienen). Das o. g. Programm wird ständig weiterentwickelt.

Ursachen und Wirkungen von Rassismus und rassistischer Diskriminierung sind, wie auch die Themenfelder Antisemitismus, Antiziganismus, Sozialdarwinismus und Neonazismus, in unterschiedlichster Form regelmäßig Gegenstand in der Aus- und Fortbildung an der Akademie für Verfassungsschutz sowie in der Laufbahnausbildung des gehobenen Dienstes an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung.

Dabei sind entsprechende Inhalte meist integriert in das Fach Rechtsextremismus oder in Seminare zum Rechtsextremismus. Darüber hinaus werden die genannten Einstellungen auch im Fach Politische Ideengeschichte im Studium thematisiert.

Es wird dabei immer wieder darauf verwiesen, dass es sich nicht nur um historische Themen handelt, findet man doch die genannten Einstellungen auch im gegenwärtigen Extremismus. Die kritische Auseinandersetzung mit derartigen ideologischen Auffassungen oder diskriminierenden Vorstellungen dient dabei nicht nur dazu, einschlägige Auffassungen bei der Analyse extremistischer Bestrebungen besser zu erkennen. Gleichzeitig wird dadurch das demokratische Bewusstsein der Beschäftigten und der Studierenden gestärkt.

Um die Belegschaft des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu sensibilisieren und die Diversity-Kompetenzen der Beschäftigten zu erweitern, wurde im Jahr 2018 die Schulung „Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung“ ins Leben gerufen, die eine verpflichtende Teilnahme beinhaltet und auf zwei Zielgruppen – Mitarbeitende und Führungskräfte – ausgerichtet ist.

Daneben wurde ein Großprojekt mit dem Titel „Diversity im BAMF – Prävention und Antidiskriminierung“ implementiert mit dem Ziel, ein ganzheitliches Konzept gegen Rechtsextremismus, Rassismus und anti-muslimische Tendenzen zu erarbeiten. Hierfür werden konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die dem Anspruch einer ganzheitlichen und nachhaltigen Strategie gerecht werden. Die zu entwickelnden und umzusetzenden Maßnahmen zielen dabei auf die individuelle, institutionelle und auch gesellschaftliche Ebene ab. Im besonderen Fokus stehen der behördenübergreifende Austausch und die Gründung eines Netzwerks. Ein erstes Vernetzungstreffen mit Vertreterinnen und Vertretern mehrerer Bundes- und Landesbehörden, z. B. des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) sowie der bayerischen Landespolizei und des Landeskriminalamtes Bayern, fand bereits statt. Der nächste Schritt ist die Netzwerkarbeit durch regelmäßigen Austausch zu verstetigen und weitere Teilnehmende für das Netzwerk zu gewinnen.

Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSFJ werden in vielen Modellprojekten und Einzelmaßnahmen der „Partnerschaften für Demokratie“ unter anderem auch Ansätze für die Aus- und Fortbildung in Bezug auf Rassismus und rassistische Diskriminierung entwickelt und erprobt. Ein Transfer der Ansätze in die Regelstrukturen wird dabei angestrebt.

Seit Mitte des Jahres 2018 führt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Kooperation mit Aus- und Fortbildungseinrichtungen der Polizei auf Bundes- und Landesebene Schulungen für Führungskräfte der Polizei durch. Ziel der Schulungen ist es, zu diskriminierungsfreien Zugängen bei Personalmaßnahmen in der Polizei beizutragen sowie das Bewusstsein für Antidiskriminierungsrecht in der Polizei insgesamt zu stärken.

Das Thema Vielfalt ist in der militärischen Ausbildung der Bundeswehr verankert. So soll eine Sensibilisierung für diese Frage erreicht werden. Daneben werden unter einem rechtlichen Aspekt alle Soldatinnen und Soldaten verpflichtend zu den soldatischen Rechten und Pflichten unterrichtet. Dazu gehört auch die Pflicht zur Kameradschaft nach § 12 Soldatengesetz, welche den Kameradinnen oder die Kameraden unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion oder ethnischer Herkunft als achtenswert schützt. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung wird begleitend evaluiert und wurde zuletzt 2018 neu geordnet. Die Ausbildung erfolgt in Zuständigkeit der Bundeswehr.

Die im Verantwortungsbereich des BMF durchgeführten Vorbereitungsdienste haben zum Ziel, die Anwärterinnen und Anwärter zu verantwortlichem Handeln im freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat zu befähigen. Hierzu zählt selbstverständlich auch die Ablehnung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung innerhalb und außerhalb des Dienstes. Die verfassungsrechtlichen Grundlagen der freiheitlich demokratischen Grundordnung in Bezug u. a. auf Rassismus sind fester Bestandteil der Ausbildungs- und Studienpläne.

Darüber hinaus zielen diverse Fortbildungsveranstaltungen im Trainingskatalog der Bundesfinanzverwaltung darauf ab, die Fertigkeiten für den dienstlich bedingten Umgang mit Menschen unterschiedlicher (kultureller/ethnischer) Herkunft zu entwickeln, entstehende Belastungen im gemeinsamen Umgang zu reduzieren und das Wissen über kulturbedingte Denk- und Verhaltensweisen auszubauen – sowohl in der internen Kommunikation (z. B. Interkulturelle Führungskompetenz) als auch in der externen Kommunikation (z. B. Kommunikation bzw. Konflikttraining in den Bereichen Kontrolle oder Außendienst, Interkulturelle Sensibilisierung, etc.).

Um Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt abzubauen setzt das „Förderprogramm Integration durch Qualifizierung-IQ“ seit 2005 auf Sensibilisierungsschulungen für Arbeitsmarktakteure. Dabei geht es auch um die Erweiterung von Interkultureller Kompetenz und Antidiskriminierung. Hauptzielgruppen sind dabei Führungskräfte und Mitarbeitende in Agenturen für Arbeit, Jobcenter, kommunalen Verwaltungen und kleine und mittelständische Unternehmen.

25. Welche Erkenntnisse konnten bislang aus dem Projekt, das von der Bundeszentrale für politische Bildung, der Deutschen Hochschule der Polizei und der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW konzipiert wurde und dessen Ziel es ist, Methoden zur Information über Rassismus, Menschenrechte und Rechtsextremismus für die Zielgruppe Polizei zu sammeln, gewonnen werden (vgl. NAP, S. 42)?
  - a) Ist das Projekt bereits abgeschlossen?
  - b) Welche Lerninhalte umfasst die Sammlung?
  - c) Wie wird sichergestellt, dass die Lerninhalte den Grundsätzen des ICERD und den Zielen des NAP entsprechen?
  - d) Inwiefern fließen die Lerninhalte der Sammlung bereits in die Regelstruktur der Ausbildung von Polizeifachkräften ein, und falls dies

bislang nicht der Fall ist, bis wann ist eine entsprechende Umsetzung geplant?

Die Fragen werden des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Das Format „Polizei und politische Bildung“, welches von der bpb, der DHPOL sowie der FHöV NRW konzipiert und realisiert wurde, wurde in einer ersten Form von 2016 bis 2019 als Kooperationsprojekt durchgeführt. Mithilfe dieses Formates sollen Polizistinnen und Polizisten befähigt werden, kritisch-reflektiert Einsatzanlässe in ihrem politisch-sozialen Kontext zu verstehen, Urteilsfähigkeit zu entwickeln und die Menschenwürde achtend im Sinne der Grundordnung zu handeln. Diese Forderungen wurde u. a. im Abschlussbericht des NSU-Untersuchungsausschusses verdeutlicht. Aber auch vonseiten der Polizeien wurden Bedarfe gemeldet, um die Anforderungen im Zusammenhang z. B. von populistischen und extremistischen Demonstrationen, der Migrations-thematik, terroristischen Bedrohungen und politisch motivierter Kriminalität zu verstehen und adäquat begegnen zu können. Darüber hinaus sollte es weitere Angebote zur Ausweitung des fachlichen Wissens, aber auch zur Stärkung der Haltung der einzelnen Polizistin bzw. des einzelnen Polizisten geben. Überlegt wurde somit vonseiten der Partner, dass eine Analyse des bisherigen Angebotes stattfinden und dieses gegebenenfalls erweitert werden müsse. Die Ziele des Kooperationsprojektes waren deshalb:

1. die Erhebung der Bedürfnis- und Bedarfslage zur politischen Bildung innerhalb der Polizei
2. die Erfassung vorhandener Angebote in der polizeilichen Aus- und Fortbildung
3. ein Abgleich in einem Ist-Soll-Befund und einer Stärken-Schwächen-Analyse
4. die konzeptionelle Weiterentwicklung der politischen Bildung für die Polizei beruhend auf wissenschaftlicher Arbeit, Fachkonferenzen und dem Input des Projektbeirats
5. der Aufbau einer spezifischen Online-Datenbank für Bildungskonzepte und -materialien sowie
6. die Entwicklung eines Nachhaltigkeitskonzepts.

Das Projekt wurde von allen Seiten intensiv betreut, insbesondere vonseiten der DHPOL wurden intensive Recherchen und Abfragen auf allen Ebenen der Bundes- und der Landespolizeien durchgeführt. Ein kontinuierlicher Austausch wurde mit polizeilichen Bildungsträgern und im eigens dafür eingerichteten Projektbeirat gepflegt, der konstant die Einhaltung der Grundlagen der politischen Bildung im Kontext der Rassismusprävention, wie sie auch in den Grundsätzen des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus festgelegt sind, überprüfte. Zum Abschluss des Projektes „Polizei und politische Bildung“ waren die Bestände der Angebote politischer Bildung eruiert und in einzelnen Paper dargestellt. Weitere Erkenntnisse wurden in Form von Publikationen aufbereitet sowie Ergebnisse auf Fachtagungen und Konferenzen präsentiert und diskutiert. Kern der Ausarbeitung des Projektes war eine Datenbank, die es Bildungsträgern und Lehrenden ermöglicht, auf ein breites Informationsangebot zu Konzepten und Materialien für die politische Bildung für die Polizei zuzugreifen. So können Lehrangebote qualitativ verbessert werden. Mit dem Projekt wurden Grundlagen für die qualitative Weiterentwicklung der politischen Bildung für die Polizei aufbereitet und dargelegt. Gleichzeitig wurden bestehende Defizite dieser politischen Bildung identifiziert und die Ergebnisse wurde allen Ausbildungsebenen der Polizeien der Länder zur Verfügung gestellt, so dass eine Optimierung der Ausbildung in den Regestrukturen erfolgen konnte.

Ausgehend von den Befunden, der Nachfrage und den festgestellten Bedarfen wird das Format „Polizei und politische Bildung“ in einer abgeänderten Form als Zuwendung fortgeführt. Bei dem Folgeprojekt sollen nun die Rahmenbedingungen identisch bleiben, jedoch unterschiedliche Schwerpunkte vereinbart werden. Das Folgeprojekt baut zwar auf den Ergebnissen des Kooperationsprojektes auf, jedoch sollen auch inhaltlich weiterführende Aspekte behandelt werden. Die geplante Maßnahme soll:

1. die Entwicklung und Bereitstellung von Konzepten und Materialien der polizeilich-politischen Bildungsarbeit verstetigen
2. die Erprobung von Konzepten und Materialien fördern und
3. durch die Etablierung nachhaltiger Netzwerkstrukturen die Fortentwicklung der politischen Bildungsarbeit in der und für die Polizei schaffen.

Kern des Formates „Politische Bildung und Polizei“ ist der Arbeitskreis „Polizei und politische Bildung“, der insbesondere durch Fachtagungen geformt werden soll. Der Arbeitskreis soll die oben genannten Punkte mit Expertise füllen.

In der Maßnahme sollen im Speziellen:

1. die Bedarfe und Bedürfnisse der Polizeien weiterhin analysiert werden
2. Entwicklungen im Bereich der politischen Bildung und Polizei beobachtet werden
3. die oben beschriebene Datenbank weiterentwickelt werden
4. Projekte und Angebote evaluiert werden
5. Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen der Polizei und politischen Bildung erarbeitet, begleitet und unterstützt werden
6. Bildungsträger in Fragen der politischen Bildung beraten werden
7. Netzwerke aufgebaut und gepflegt werden

Das Veranstaltungsformat des Jahres 2019 fand am 28. und 29. November 2019 in der KZ-Gedenkstätte Neuengamme statt. Es trug den Titel „Polizei und historisch-politische Bildungsarbeit an Geschichtsorten und Gedenkstätten“. Das Veranstaltungsformat 2020 wird in der Evangelischen Akademie für politische Bildung in Tutzing stattfinden und wird sich vor dem Hintergrund des Oktoberfestattentates, was 2020 vierzig Jahre vergangen ist, mit Rechtsterrorismus befassen.

26. Wie viele Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben nach Kenntnis der Bundesregierung Fortbildungsmodule zu den Themenfeldern Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus und Muslimfeindlichkeit absolviert, und in welchem Umfang und in welchen Formaten wurden nach Kenntnis der Bundesregierung die Fortbildungsmodule zu den Themenfeldern Rassismus und Antisemitismus, Antiziganismus und Muslimfeindlichkeit angeboten und wahrgenommen (bitte nach Bundesländern aufschlüsseln)?

Zuständig für die Fortbildung der im Landesdienst stehenden Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind ausschließlich die Länder. Daher liegen der Bundesregierung die erbetenen Informationen nicht vor.

27. Hat die Bundesregierung, wie es im NAP vorgesehen ist, bereits geprüft, wie eine „bestmögliche Struktur und Vernetzung der verschiedenen Beratungsangebote“ (NAP, S. 43) (u. a. der mobilen Beratung, der Opfer-, der Eltern- sowie der Ausstiegsberatung) erreicht werden kann?
- Falls ja, wie gestaltet sich eine bestmögliche Struktur?
  - Falls nein, bis wann wird die Prüfung erfolgen bzw. abgeschlossen werden?
  - Existieren mittlerweile in jedem Bundesland die im 13. Menschenrechtsbericht der Bundesregierung geforderten Beratungsstellen für Opfer rechtsextremer und rassistischer Gewalt, und wie gestaltet sich die Kooperation zwischen Bund und Ländern in diesem Bereich?
  - Inwiefern gewährleistet die Bundesregierung, dass diese Opferberatungsstellen eine angemessene, auf Dauer angelegte finanzielle Förderung erhalten und somit planungssicher und nachhaltig arbeiten können?
  - Inwiefern ist geplant, bereits etablierte zivilgesellschaftliche und migrantische Beratungsangebote in der Vernetzung zu berücksichtigen?

Die Fragen werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Neben der Erweiterung der Möglichkeiten der Länder zur Förderung der Beratungsangebote in der neuen Programmperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ (siehe z. B. Antwort auf Frage 4) haben der Bundesverband der Mobilen Beratung e.V. (BMB) und der Verband der Beratungsstellen von Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) erstmals eine gemeinsame Projektbeschreibung eingereicht. Mit einer Förderung der beiden Dachverbände zunächst bis 2022 soll die Struktur und Vernetzung der verschiedenen Beratungsangebote weiter optimiert werden. Bis dahin sollen eine bestmögliche Struktur und Vernetzung der verschiedenen Beratungsangebote unter Einbeziehung der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms, der Länder und der Verbände gestaltet werden.

In allen Bundesländern existieren Beratungsangebote für Opfer und Betroffene rechtsextremer und rassistischer Gewalt. Die Arbeit der Opferberatungen ist auch Thema der Bund-Länder-Treffen (siehe Antwort auf Frage 3). Die weitere Gestaltung der Arbeit der Opferberatungsangebote wird auch Teil der Arbeit des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus.

In Deutschland gibt es bundesweit eine Vielzahl an Ausstiegsberatungen im Bereich Rechtsextremismus, die sich grob unterteilen in staatliche und zivilgesellschaftliche Angebote. Staatliche Angebote liegen meist in der Zuständigkeit der Innenministerien. Im Folgenden wird lediglich über die Angebote des BMFSFJ Auskunft gegeben.

Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ werden Ausstiegsberatungsstellen im Themenfeld Rechtsextremismus in mehreren Programmbereichen gefördert. Zum einen werden im Handlungsbereich Land bei den Landes-Demokratiezentren angesiedelte Angebote der Distanzierungs- und Ausstiegsberatung in den Ländern gefördert.

Neben diesen werden in der aktuell 2. Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ (2020 bis 2024) bundesweit fünf Modellprojekte gefördert, die unterschiedliche Ansätze und Konzepte entwickeln und erproben, um die Fachpraxis der Ausstiegsarbeit weiterzuentwickeln. Zusätzlich wird unter Begleit- und Unterstützungsprojekten die ZDK – Gesellschaft Demokratische Kultur mit dem Begleitprojekt „Deradikalisierung und Ausstieg aus dem Extremismus EXIT-Deutschland – Weiterentwicklung und Begleitung“ gefördert.

28. Welche Veranstaltungen und Maßnahmen hat das Bundesministerium durchgeführt und ergriffen, um insbesondere auf lokaler Ebene den Austausch von zivilgesellschaftlichen Organisationen (insbesondere Opferverbänden) und der Polizei bei der Bekämpfung und Erfassung von Hasskriminalität – auch im Hinblick auf eine Stärkung der Motivation zur Strafanzeige – zu verbessern (vgl. NAP, S. 42)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 23 und im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit dem Diaspora Policy Institute auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen. Darüber hinaus erfolgte ein Austausch zwischen dem Vorsitzenden des Zentralrats der Sinti und Roma mit dem Bundespolizeipräsidenten und der Bundespolizeiakademie.

Im Übrigen obliegt die genaue Ausgestaltung der Opferberatung den Ländern und den Trägern vor Ort.

29. Welche geplanten, ausdifferenzierten Konzepte zur Auseinandersetzung mit und zum Abbau von rassistischer Diskriminierung in der Fort- und Weiterbildung hat die Bundesregierung erarbeitet und umgesetzt (vgl. NAP, S. 44)?

Um z. B. in der dienststelleninternen Fortbildung der Bundespolizei einheitliche Fortbildungsstandards zu gewährleisten, werden qualifizierte Mitarbeiter zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fortgebildet. Diese werden in den Organisationseinheiten der Bundespolizei als Unterrichtende oder zur Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen der dienststelleninternen Fortbildung eingesetzt. Darüber hinaus beraten sie die Führungskräfte ihrer Organisationseinheiten fachspezifisch.

Speziell für die Fortbildung als Multiplikatorin und Multiplikator für Interkulturelle Kompetenz werden qualifizierte Beamtinnen und Beamte ausgewählt, die aufgrund ihrer Erfahrungen beispielsweise durch Auslandsverwendungen, eigenen Migrationshintergrund oder durch pädagogische/psychologische Zusatzqualifikationen als besonders geeignet angesehen werden.

Die Unterrichtungen greifen neben aktuellen gesellschaftspolitischen Ereignissen mit Bezügen zu Rassismus, Extremismus, Diskriminierung/ Vorurteilsbildungen und Menschenrechtsverletzungen auch kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie Motive von Migration auf.

Im Bereich der Pflege wird im Rahmen eines vom BMG finanzierten Projektes eine E-Learning Plattform zur Förderung der transkulturellen Kompetenzen von Mitarbeitenden in der Pflege entwickelt.

Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 24 sowie 31 verwiesen. Ferner wird auf die Ausführungen in den Antworten auf die Fragen 20 (Tagung an der Deutschen Richterakademie mit dem Titel „Rassismus – Eine Herausforderung für die Justiz“) und 22 (Projekt des Deutschen Instituts für Menschenrechte „Rassismus und Menschenrechte – Stärkung der Strafjustiz“ von 2017 bis 2018) verwiesen.

30. Inwiefern und auf welche Art und Weise hat die Bundesregierung ihre Pläne, die Charta der Vielfalt „noch breiter“ (NAP, S. 45) zu unterstützen, als das vor dem Beschluss des NAP im Jahr 2017 der Fall war, bereits realisiert?

Die Anliegen der Charta der Vielfalt werden durch die Bundesregierung weiter umfassend unterstützt.

In der ersten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ wurde z. B. die Initiative Charta der Vielfalt ab Juli 2017 für zwei Jahre in seiner Strukturentwicklung zum bundeszentralen Träger unterstützt. In der zweiten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ (2020 bis 2024) wird das Modellprojekt „DIVERSITY CHALLENGE – Vielfalt neu denken“ des Trägers Charta der Vielfalt gefördert.

Das Modellprojekt verfolgt das Ziel, in einem bundesweiten Wettbewerb für junge Beschäftigte im Alter von 16 bis 27 Jahren interkulturelle Kompetenz und Stärkung eines respektvollen Miteinanders in der Arbeitswelt zu fördern.

Im Übrigen hat BMFSFJ die Charta der Vielfalt 2014 unterzeichnet.

Das AA hat die Charta der Vielfalt 2014 unterzeichnet. Im August 2019 wurde im AA eine eigene Arbeitseinheit für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit mit der Aufgabe geschaffen, die Umsetzung der Ziele der Charta der Vielfalt im AA weiter voranzutreiben. Um die Belegschaft für die Ziele der Charta zu sensibilisieren, informierte das AA anlässlich des Deutschen Diversity-Tags am 26. Mai 2020 alle Beschäftigten über die Charta und ihre Ziele und organisierte im Nachklang dazu mehrere Veranstaltungen zu Diversität und Inklusion.

Das BMAS hat im Jahr 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Chancengleichheit und Vielfalt sind als prägende Elemente der Arbeitskultur im BMAS in den Entwicklungsprozess zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur eingebunden. Auf der Basis regelmäßiger Beschäftigtenbefragungen werden Handlungsbedarfe identifiziert und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen unter Einbeziehung der Beschäftigten und der Interessensvertretungen definiert und umgesetzt. Darüber hinaus wird der Vielfaltsgedanke (Diversity) durch das Angebot interner Veranstaltungen (Diversity-Tag, Inhouse-Seminar zum Thema „Vielfalt im Fokus – Grundlagen „Diversity“ „) gelebt.

Die Bundeswehr hat bereits 2012 die Charta der Vielfalt gezeichnet und beteiligt sich seit 2015 durchgängig an dem jährlich stattfindenden „Deutschen Diversity Tag“. In der zentralen Veranstaltung des BMVg in Berlin wurden Vorträge zu einer oder mehreren Dimensionen der Vielfalt gehalten. Aufgrund des öffentlichen Charakters dieser Maßnahme zeigt die Bundeswehr potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern und ihren Angehörigen, dass sie eine offene, inklusive und wertschätzende Kultur lebt.

Am 27. Februar 2019 ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) der Charta der Vielfalt beigetreten. Im Rahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung des BMZ wird ein hohes Niveau bei Gleichstellung, Inklusion und Förderung kultureller Vielfalt und Chancengleichheit gehalten und weiter ausgebaut.

Das BMU hat die Charta der Vielfalt 2014 unterzeichnet und setzt seitdem hierzu geeignete Maßnahmen um. Auch das Umweltbundesamt (UBA) und das Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung (BASE) haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Das BMI hat die Charta der Vielfalt im Jahr 2010 unterzeichnet und sich damit in einer freiwilligen Selbstverpflichtung zu einer Organisationskultur der Vielfalt bekannt.

31. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Ausgestaltung und Umsetzung der geplanten Maßnahmenpakete der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BAkÖV), die darauf abzielen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung dazu zu befähigen, Kompetenz im Umgang mit Diversität zu erlangen (vgl. NAP, S. 45)?

Zu den Maßnahmen, mit denen die Beschäftigten der Bundesverwaltung Kompetenzen im Umgang mit Diversität erlangen sollen, gehören in der Fachfortbildung der BAkÖV die Bereitstellung der Arbeitshilfe zum AGG und die Seminare zum Recht der schwerbehinderten Menschen (insbesondere für Beschäftigte in der Personalverwaltung und Schwerbehindertenvertretungen).

Darüber hinaus wird der Umgang mit Diversität in den Veranstaltungen zur Führungskräftefortbildung und zur Vermittlung von Kommunikationskompetenzen thematisiert. Im Bereich der Führungsfortbildung – dort in der Grundlagenfortbildung und beim Thema wertschätzendes Führen – gehen die BAkÖV-Seminare auch auf Aspekte des Diversity Managements ein, also auf die konstruktive Nutzung der in den Behörden vorfindbaren personellen und sozialen Vielfalt, und dienen damit der Prävention von rassistischen Einstellungen.

Auch im Bereich der Personalentwicklung bietet die BAkÖV verschiedene Veranstaltungstypen an, die die entsprechenden Kompetenzen vermitteln. Hierzu gehören Seminarangebote zur Personalentwicklung und Fortbildungen zu Personalauswahlverfahren, die u. a. das Ziel haben, die kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung weiter zu verstärken.

Einen besonderen Schwerpunkt bildet das Thema in den Seminaren zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen. Hierbei wird der Umgang mit kultureller Vielfalt und Diversität vertieft und damit eine interkulturell offene und diversitätsorientierte Verwaltung gefördert.

An der Schnittstelle zwischen interkultureller Kompetenz und Personalentwicklung bietet die BAkÖV spezifische Veranstaltungen zur kultursensiblen Personalauswahl an. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Personalbereichen und insbesondere für alle mit Personalauswahlverfahren Beschäftigte gibt es zahlreiche Angebote, so eine Schulung zur kultursensiblen Personalauswahl sowie einen Workshop zur interkulturellen Offenheit und Öffnung der Bundesverwaltung unter besonderer Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen; ab 2021 sieht das Programm der BAkÖV einen moderierten Erfahrungsaustausch vor.

Darüber hinaus beteiligt sich die BAkÖV aktiv durch Vorträge in einschlägigen Veranstaltungen zum NAP sowie zum NAP-I und dessen Fortschreibung unter Federführung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und des BMI.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

32. Inwiefern hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Förderung zur vergleichenden Radikalisierungsforschung ausgeweitet, wie im NAP vorgesehen (vgl. NAP, S. 45)?

Das BMBF hat im Oktober 2018 eine Förderrichtlinie für Forschungsvorhaben zum Thema: „Gesellschaftliche Ursachen und Wirkungen des radikalen Islam in Deutschland und Europa“ veröffentlicht. In diesem Rahmen werden 13 Verbundvorhaben ab Herbst 2020 gefördert. Das Fördervolumen beträgt rd. 15 Millionen Euro.

Um aktuellen Dynamiken und Herausforderungen des Antisemitismus wirksam entgegenzutreten, hat das BMBF am 7. April 2020 eine Förderrichtlinie veröffentlicht. Damit stärkt das BMBF die Antisemitismusforschung in Deutschland und auch zu Tendenzen der Radikalisierung und trägt dazu bei, dass sie in der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft besser verankert sein wird. Zudem wird die bislang häufig unverbundene Forschung in vielen Disziplinen und Forschungsfeldern interdisziplinär und standortübergreifend enger miteinander vernetzt. Für die Förderrichtlinie stehen rd. zwölf Millionen Euro bereit.

Weiterhin ist zeitnah die Veröffentlichung einer Förderrichtlinie zum Thema Rechtsextremismus geplant. Für die Förderrichtlinie stehen rd. 15 Millionen Euro bereit. Damit will das BMBF dazu beitragen, dass Politik und Gesellschaft diesen Entwicklungen auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse angemessen begegnen und sie zurückdrängen können.

Mit dem Thema Radikalisierung befasst ist auch das vom BMBF ab dem 1. Juni 2020 geförderte „Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ (FGZ), in dem aktuelle für den Zusammenhalt der Gesellschaft relevante Entwicklungen und ihre historischen Wurzeln analysiert werden sollen. Es übernimmt die Aufgabe, die entsprechende Forschung voranzutreiben und praxisrelevante Vorschläge für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft zu erarbeiten. Das Institut ist multidisziplinär und dezentral angelegt, beteiligt sind elf Universitäten und Forschungseinrichtungen in zehn Bundesländern. Gemeinsam koordiniert wird das FGZ von den Universitäten Bremen, Frankfurt am Main und Leipzig. Das Fördervolumen beträgt rd. 40 Millionen Euro für vier Jahre.

Im Rahmen des Programms der Bundesregierung „Forschung für die zivile Sicherheit“ fördert BMBF seit 2017 eine ganze Reihe von Vorhaben, die sich der Ursachenforschung und Bekämpfung von Extremismus widmen. Dazu zählen Forschungsprojekte wie z. B. „PANDORA: Propaganda, Mobilisierung und Radikalisierung zur Gewalt in der virtuellen und realen Welt“, „RadigZ: Radikalisierung im digitalen Zeitalter“ und „X-SONAR: Analyse extremistischer Bestrebungen in sozialen Netzwerken“. Ende 2019 hat der neue Spitzenforschungcluster zur Früherkennung, Prävention und Bekämpfung von islamistischem Extremismus „Monitoringssystem und Transferplattform Radikalisierung (MOTRA)“ seine Arbeit aufgenommen. Der Cluster untersucht auch die Wechselbeziehungen zu anderen extremistischen Milieus und bezieht internationale Perspektiven mit ein.

33. Wie viele und welche Fortbildungen wurden zur Erweiterung der Kompetenzen von Lehrkräften, radikalisiertes Verhalten frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Präventionsarbeit zu leisten, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert (vgl. NAP, S. 22)?

Die Frage bezieht sich auf das Projekt „ViDem – Vielfalt zusammen leben – Miteinander Demokratie lernen“. In diesem Vorhaben wurden praxistaugliche Formen des Lernens für Demokratie und Menschenrechte entwickelt und erprobt und demokratiepädagogische Kompetenzen sowie Handlungsroutinen für pädagogisches Personal unterstützt. Es wurden keine Fortbildungen von Lehrkräften gefördert; dies liegt in der Zuständigkeit der Länder.

34. Mit welchen konkreten Bildungsmaßnahmen und Fördermöglichkeiten hat die Bundesregierung sich seit 2015 für „den Erhalt der Chancengleichheit für alle“ (NAP, S. 21) in der Primär- und Sekundärbildung eingesetzt?

Gemäß der föderativen Verfassungsordnung der Bundesrepublik Deutschland liegt der Bereich der Bildung grundsätzlich in der Zuständigkeit der Länder. Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten fördert die Bundesregierung Chancengerechtigkeit durch Bildung beispielsweise durch folgende Initiativen und Maßnahmen:

- Bund und Länder unterstützen mit der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ die Hochschulen seit 2015 dabei, die Lehramtsausbildung zu reformieren und Lehrkräfte für gesellschaftliche Heterogenität zu sensibilisieren, damit sie den oftmals sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Schülerschaft gerecht werden können. Dafür wird die pädagogische Praxis stärker als bisher in die Lehramtsausbildung einbezogen; Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften werden enger miteinander verzahnt. Derzeit werden 91 Projekte unter Einbeziehung von 72 lehramtsausbildenden Hochschulen in ganz Deutschland gefördert. Der Bund stellt hierfür bis Ende 2023 bis zu 500 Millionen Euro zur Verfügung.
- Ziel der 2019 vereinbarten Bund-Länder-Initiative „Schule macht stark“ ist es, Schulen in sozial schwierigen Lagen dabei zu unterstützen, die Bildungschancen von sozial benachteiligten Schülerinnen und Schülern zu verbessern. Dafür soll in der ersten Phase (2021 bis 2025) ein interdisziplinärer Forschungsverbund bundesweit insgesamt 200 Schulen in benachteiligten sozialen Lagen praxisnah unterstützen, ihre besonderen Herausforderungen zu meistern. Die Forschenden identifizieren dabei gemeinsam mit den Schulen vorhandene Potenziale sowie Bedarfe in der Schul- und Unterrichtsentwicklung, entwickeln Strategien und Konzepte (weiter) und erproben sie in der Praxis. Die teilnehmenden Schulen werden außerdem wissenschaftlich bei ihrer Vernetzung im Sozialraum unterstützt. Die zweite Phase dient dem Transfer der Ergebnisse an weitere Schulen.
- Mit der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) werden Jugendliche darin unterstützt, dass ihnen ein möglichst reibungsloser Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf gelingt. Hierzu werden die unterschiedlichen Förderinstrumente von Bund und Ländern aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt. Wesentliche Elemente der Initiative sind bislang die Instrumente „Potenzialanalyse“ und „Werkstatttage“ des Berufsorientierungsprogramms (BOP) des Bundes sowie die Berufseinstiegsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit. Die aktuellen Vereinbarungen laufen einheitlich noch bis Ende 2020. Es ist geplant, die Initiative Bildungsketten ab 2021 nahtlos fortzuführen.

35. Fördert die Bundesregierung neben dem „Spitzenforschungscluster zur Früherkennung, Prävention und Bekämpfung von islamistischem Extremismus“, das im Rahmenprogramm der Bundesregierung „Forschung für die zivile Sicherheit 2018–2023“ verankert ist ([https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Rahmenprogramm\\_Sicherheitsforschung.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Rahmenprogramm_Sicherheitsforschung.pdf)), auch Forschungscluster, die sich mit Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auseinandersetzen?
- a) Wenn ja, welche, und wie konkret (bitte nach Forschungscluster, Forschungsschwerpunkt, Förderungsdauer und Förderungshöhe aufschlüsseln)?
- b) Wenn nein, warum nicht, und inwiefern und bis wann wird eine entsprechende Förderung angestrebt?

Es wird auf die Antwort zu Frage 32 verwiesen.

36. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um gegen rechtsextremistische und zunehmende rassistische, antisemitische und andere gruppenbezogene menschenverachtende Äußerungen und Aktivitäten sowie rechtsextremistische Propaganda und Anwerbungsversuche im Internet, insbesondere in Foren und Messengergruppen, vorzugehen, und aus welchen Haushaltstiteln und in welchem Umfang werden diese Maßnahmen finanziert (bitte nach einzelnen Maßnahmen aufschlüsseln)?

Der Deutsche Bundestag hat am 18. Juni 2020 das Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität angenommen, das auf einen am 19. Februar 2020 von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzentwurf zurückgeht (Bundestagsdrucksache 19/18470). Das Gesetz setzt die legislativen Maßnahmen des gleichnamigen Maßnahmenpakets der Bundesregierung vom 30. Oktober 2019 um. Das Gesetz beinhaltet u. a. Änderungen des Strafgesetzbuchs (insbesondere bei den Tatbeständen der Bedrohung und der Beleidigung), im Netzwerkdurchsetzungsgesetz (Meldepflicht für soziale Netzwerke), im Verfahrensrecht (Strafprozessordnung), im Bundeskriminalamtgesetz, im Telemediengesetz und schließlich im Melderecht (besserer Schutz durch Auskunftssperren im Melderegister für Personen, die sich aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Anfeindungen und Bedrohungen ausgesetzt sehen).

Darüber hinaus wurde bereits 2015 als Konsequenz aus den Morden des NSU § 46 Absatz 2 StGB um die ausdrückliche Vorgabe ergänzt, dass die Gerichte bei der Strafzumessung auch „rassistische, fremdenfeindliche und sonst menschenverachtende“ Tatmotive – grundsätzlich strafschärfend – zu berücksichtigen haben. Nach dem oben genannten Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität werden fortan auch „antisemitische“ Motive, die bislang jedenfalls als sonst menschenverachtende Beweggründe erfasst waren, explizit im Gesetzestext genannt. Gründe für diese Ergänzung sind der Umfang und Anstieg antisemitisch motivierter Straftaten – nicht zuletzt der furchtbare Anschlag in Halle – und die besondere geschichtliche Verantwortung Deutschlands. Mit dieser Hervorhebung soll vor allem verdeutlicht werden, dass der Gesetzgeber und damit der deutsche Staat seine Verantwortung bei der Bekämpfung des Antisemitismus wahrnimmt und ein klares Zeichen gegen Antisemitismus und jüdenfeindliche Tendenzen setzt. Diese Ergänzung gilt auch für antisemitische Äußerungsdelikte, einschließlich solcher, die im Internet begangen werden, soweit im konkreten Fall der antisemitische Inhalt nicht bereits Teil des Tatbestandes ist (vgl. § 46 Absatz 3 StGB).

Weitere Maßnahmen zur effektiven Bekämpfung von Äußerungen (auch) mit rechtsextremem, rassistischem oder antisemitischen Inhalt enthält der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Strafgesetzbuches – Modernisierung des Schriftenbegriffs und anderer Begriffe sowie Erweiterung der Strafbarkeit nach den §§ 86, 86a, 111 und 130 StGB bei Handlungen im Ausland (Bundestagsdrucksache 19/19859), der am 18. Juni 2020 in 1. Lesung im Deutschen Bundesrat beraten wurde. Zum einen soll mit diesem Entwurf der strafrechtliche Schriftenbegriff ausgedehnt und in einen Inhaltsbegriff umgewandelt werden, um einheitlich – und damit auch bei Äußerungen mit rechtsextremem, rassistischem oder antisemitischen Inhalt – alle Methoden der Inhaltsübertragung mittels Informations- oder Kommunikationstechnik, einschließlich Echtzeitübertragungen, zu erfassen. Zum anderen sollen solche vom Ausland aus verbreitete Inhalte, unabhängig vom Recht des ausländischen Tatorts, vom deutschen Strafrecht besser erfasst werden. Dabei geht es vor allem um solche Fälle, in denen vom Ausland aus deutsche Staatsangehörige oder in Deutschland ansässige Personen über das Internet auch in Deutschland wahrnehmbare strafbare Inhalte verbreiten.

Im Rahmen der „Koordinierten Internetauswertung Rechtsextremismus“ (KIAR), einer Kooperation zwischen Bundesamt Militärischer Abschirmdienst (BAMAD), Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) und BKA werden täglich die öffentlich zugänglichen Internetaktivitäten der rechtsextremen Szene beobachtet und zusammengefasst. Auf diese Weise werden aktuelle Trends, Debatten, aber auch Mobilisierungen für Szeneveranstaltungen erkannt und rechtsextreme Aktivitäten im Internet, darunter etwa die Nutzung von neuen Netzwerken, der Einfluss von Imageboards oder der Einfluss von Verschwörungsmythen, analysiert. In diesem Zusammenhang wird überdies auf die Antworten der Bundesregierung auf die Kleinen Anfragen der Fraktion DIE LINKE. (Bundestagsdrucksachen 19/11908 sowie 19/3552) verwiesen.

Überdies soll im Kontext der Internetauswertung und des oben genannten Gesetzes zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität im BKA eine neue Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet zur effektiveren Bekämpfung von Straftaten im Internet und hier insbesondere von Hasskriminalität eingerichtet werden.

In diesem Zusammenhang wird überdies auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. (Bundestagsdrucksache 19/16170) verwiesen.

Im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ wird der Umgang mit Hassrede im Internet und mit im Internet verbreiteten bewusst verfälschten Informationen und Inhalten als Querschnittsaufgabe in den jeweiligen Handlungs- und Themenfeldern umgesetzt. Ziel der in diesem Bereich geförderten Modellprojekte in den drei Handlungsfeldern Demokratieförderung, Vielfaltgestaltung und Extremismusprävention ist es, Zugangswege zu Zielgruppen im Netz zu erproben und diese möglichst mit Offline-Beziehungen zu verknüpfen. Zudem trägt das im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderte Kompetenznetzwerk Rechtsextremismus dazu bei, gegen rechtsextremistische Propaganda und Anwerbungsversuche im Internet vorzugehen.

Das Begleitprojekt „Digitale Gewalt: Pilotprojekt für eine ganzheitliche Beratung von kommunal Engagierten“ des Trägers Hateaid setzt sich für den Schutz und die Unterstützung von vulnerablen Gruppen vor Hassrede im Internet ein und leistet Beratung für Betroffene.

Eine Übersicht von Projekten im Bundesprogramm, die sich gegen rechtsextremistische und rassistische, antisemitische und andere gruppenbezogenen menschenverachtenden Äußerungen und Aktivitäten sowie rechtsextremistische

Propaganda und Anwerbungsversuche wenden, findet sich in der Anlage zur Frage 36.

Die Förderung aller genannten Projekte aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ erfolgt aus dem Titel 1702 684 04.

Die bpb hat Maßnahmen der aufsuchenden politischen Bildung im Bereich der sozialen Medien entwickelt. Mittels verschiedener Webvideoformate soll professioneller Propaganda extremistischer Gruppierungen wirksam begegnet werden. Ziel ist es darüber hinaus, die Bedeutung von Demokratie und Pluralität für das Zusammenleben in der Gesellschaft zu stärken und sich gegen alle Formen von Extremismus, Diskriminierung, Rassismus, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Hassrede zu wenden.

Beispielhaft zu nennen sind:

- Webvideo-Reihe „Reflect Your Past“: Die Webvideo-Reihe bringt reichweitenstarke, bekannte YouTuber/-innen mit Aussteigern aus unterschiedlichen demokratiegefährdenden Milieus zusammen, um ihre Lebens- und Radikalisierungsgeschichte kritisch zu reflektieren und um vor allem den Prozess der Deradikalisierung nachzuzeichnen: 371.140,77 Euro (Titel 0635 532 02)
- Webvideo-Reihe „#ImKaefig“: Zehnteilige Webvideo-Serie zur Extremismusprävention, in der Profifußballer in authentischen Begegnungen über Themen wie Radikalisierung, Extremismus, aber auch Diskriminierung, Rassismus oder Integration sprechen. Über diese Gespräche werden die je unterschiedlichen biographischen und lebensweltlichen Erfahrungen mit diesen Themen sichtbar – und sollen auf diesem Wege die Zuschauerinnen und Zuschauer dazu anregen, eigene Perspektiven zu diesen Themen zu entwickeln: 310.182,73 Euro  
(Titel 0635 532 02)
- Mit einer Laufzeit von drei Jahren und einer dafür eingerichteten Referentenstelle führt der Fachbereich Extremismus der bpb ab 2020 zusammen mit der Robert-Bosch-Stiftung das Projekt „Starke Lehrer, starke Schüler“ in ausgewählten Bundesländern durch. Ziel ist die Stärkung von Lehrerinnen und Lehrer und Schülerinnen und Schüler, die für Rechtsextremismus online und offline sensibilisiert werden sollen: 550.000 Euro (Titel 0635 532 02).
- Darüber hinaus erarbeitet die bpb innovative digitale Formate gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Bei der Entwicklung und Umsetzung der Social-Media-Strategie gegen Rechtsextremismus haben sich Formate wie Twitterchats, komplexe Quizze, zielgruppenbewusst designte Meinungsbildungstools und qualitativ hochwertig produzierte Video-Kurzreportagen als erfolgreiche multimediale und interaktive Produkte durchgesetzt. Es wird dabei ein Fokus auf Video- und Bild-Formate gesetzt: 33.275 Euro, inkl. Podcasts, Texte und Grafiken erhöht sich die geplante/ aktuelle Summe auf 76.275 Euro (Titel 0635 532 02).
- Die bpb wird auf der Plattform spielbar.de mehrere Artikel im kommenden Online-Dossier „Digitale Spiele“ veröffentlichen, in denen unter anderem auf „Hakenkreuze in Spielen“ oder die „Erben von GamerGate“ eingegangen wird. Außerdem wird aktuell ein Beitrag auf spielbar.de mit dem Arbeitstitel „Game Chats und Extremismus“ konzipiert, der Eltern Orientierungswissen dazu vermitteln soll: 1.800 Euro (Titel 0635 532 02).
- Im Rahmen der Fördermöglichkeiten der bpb werden zudem verschiedene Maßnahmen unterstützt, die sich gegen rechtsextremistische, rassistische, antisemitische und andere gruppenbezogene menschenverachtende Äußerungen und Aktivitäten im Netz einsetzen.

- Die bpb fördert zudem in Kofinanzierung das Modellprojekt „Bildung in Widerspruch – Online gegen Antisemitismus“ von Bildung in Widerspruch e.V. im Rahmen von „Demokratie Leben!“. Ziel des Projektes ist die Entwicklung und der Aufbau eines jugendgerechten Online-Angebots zur kritischen Auseinandersetzung mit aktuellem Antisemitismus sowie zur Information über Judentum und jüdisches Leben (Budget 3.650 Euro – Titel 0635 684 02).

Da die direkte Ansprache von Personen, die sich im Internet in Richtung Rechtsex-tremismus radikalieren, durch Maßnahmen der politischen Bildung äußerst schwierig ist, setzt die bpb zur mittelbaren Erreichung dieser Zielgruppen vor allem auf Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die in anderen Kontexten wie beispielsweise Schule, berufliche Bildung, Arbeit, Familie oder Vereinswesen mit radikalierungsgefährdeten Zielgruppen konfrontiert sind.

37. Welche weiteren, auch präventiven, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sollen im Rahmen des am 18. März 2020 eingerichteten Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus erarbeitet und beschlossen werden – jenseits des am 30. Oktober 2019 beschlossenen Maßnahmenpakets gegen Rechtsextremismus und Hasskriminalität?
  - a) Welcher Zeitplan ist für die Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen?
  - b) Wie oft und in welcher Regelmäßigkeit wird der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus tagen?
  - c) Inwiefern wird sich der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus mit Mitgliedern der Zivilgesellschaft hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen beraten?
  - d) Inwiefern sollen bei der Konsultation mit Mitgliedern der Zivilgesellschaft explizit migrantische, jüdische, muslimische Selbstvertretungen sowie Selbstvertretungen von Schwarzen Menschen und Sinti und Roma, da diese einer besonderen Gefahrenlage ausgesetzt sind, um Einschätzung gebeten und in die Beratungen einbezogen werden?
  - e) Inwiefern wird sich der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus darüber hinaus mit anderen Institutionen hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen beraten?
  - f) Inwiefern werden die zu treffenden Maßnahmen die spezifischen Diskriminierungsformen Antiziganismus, Islamfeindlichkeit und Muslimfeindlichkeit, Antisemitismus, Rassismus gegenüber schwarzen Menschen sowie gegenüber Menschen, denen eine asiatische Herkunft zugeschrieben wird und die aktuell auch in Corona-Verschwörungs-theorien abgewertet werden, adressieren?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen zusammen beantwortet.

Mit dem in der ersten Sitzung des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus am 20. Mai 2020 beschlossenen und auf der Homepage des BMI abrufbaren Bestandsaufnahmebericht wurde vereinbart, mit allen Mitgliedern des Kabinettsausschusses einen umfassenden Maßnahmenkatalog auszuarbeiten, insbesondere mit Blick auf die Schwerpunktthemen Prävention und Demokratieförderung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. Die konkreten Maßnahmen werden derzeit durch die Mitglieder des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus unter Beteiligung von Akteuren aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen erarbeitet und sollen in der dritten Sitzung des Kabinettsausschusses im Herbst 2020 beschlossen werden. Die Bundesregierung plant, über die im

Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus zu erarbeitenden Maßnahmen im Frühjahr 2021 im Rahmen eines abschließenden Kabinettsberichts zu informieren.

Bei der Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus konsultieren die Ausschussmitglieder verschiedene gesellschaftliche Akteure im Rahmen von mehreren Beteiligungsformaten. In der für Anfang September 2020 geplanten zweiten Sitzung des Kabinettsausschusses werden Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft, insbesondere von Migrantenorganisationen, und der Wissenschaft angehört. Bereits im Vorfeld beteiligt der Ausschuss eine Vielzahl an Akteuren – unter anderem aus den von den Fragestellern erwähnten Bereichen – im Rahmen von Voranhörungen.

38. Inwiefern befasst sich der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus mit Konzepten für eine langfristige Unterstützung zivilgesellschaftlicher Präventionsarbeit gegen Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit?
- Sieht der Kabinettsausschuss die Förderung von Demokratie und Prävention gegen Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als staatliche Daueraufgabe von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung an?
  - Ist diesbezüglich eine Befassung mit dem von Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Franziska Giffey, seit Jahren angekündigten Demokratiefördergesetz als bundesgesetzlicher Grundlage der nachhaltigen Förderung vorgesehen, und wenn nein, warum nicht?
  - Wenn ja, inwiefern, und wann soll es hinsichtlich der Ausgestaltung eines solchen Gesetzes fachliche Konsultationen mit der Zivilgesellschaft geben, insbesondere mit Vertreterinnen und Vertretern migrantischer Selbstorganisationen, bundesweit arbeitender Träger der Demokratieentwicklung, der bei „Demokratie leben!“ geförderten Kompetenznetzwerke und Kompetenzzentren sowie der Bundesverbände der Opferberatungsstellen (VBRG) und der Mobilien Beratungen (BMB)?
  - Sieht der Kabinettsausschuss eine Notwendigkeit, bestimmte Projekte, die sich gegen Rassismus engagieren, von den bisher zeitlich begrenzten Förderlaufzeiten im Programm „Demokratie leben!“ zu entkoppeln, und ihre institutionelle Unterstützung zu ermöglichen, und wenn ja, welche Art von Projekten möchte der Ausschuss so dauerhaft abgesichert sehen, und warum gerade diese?
  - Welche Gruppen sieht der Kabinettsausschuss als besonders gefährdet an, häufig abgewertet, marginalisiert und angegriffen zu werden?
  - Inwiefern wirkt der Kabinettsausschuss darauf hin, dass diese Gruppen, die kaum eine Lobby haben, in Präventionsprogrammen stärker als bisher berücksichtigt werden?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen gemeinsam beantwortet.

Der Kabinettsausschuss hat sich eine Arbeitsagenda gegeben und vereinbart, einen konkreten Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und Rassismus vorzulegen. Dazu werden auch Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft, insbesondere der Migrantenorganisationen und der Wissenschaft, angehört und die Ergebnisse eines Bund-Länder-Treffens einbezogen, das im August 2020 geplant ist. Auch die Ergebnisse der zwischen dem BMFSFJ und dem BMI verabredeten Prüfung zusätzlicher rechtlicher und kon-

zeptioneller Strukturen werden in die Arbeit des Kabinettausschusses einfließen. Die Erarbeitung des Maßnahmenkataloges ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen, so dass hierzu aktuell noch keine Aussagen getroffen werden können. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 37 verwiesen.

39. Inwiefern strebt die Bundesregierung auch im Bereich der Sicherheitsbehörden einen Austausch mit Wissenschaft und Zivilgesellschaft an, um die Analysefähigkeiten zur Bekämpfung von Rechtsextremismus zu verbessern, und welche Maßnahmen strebt die Bundesregierung abgesehen vom Stellenzuwachs in den Sicherheitsbehörden an, um auf die aktuellen Entwicklungen im Bereich Rechtsextremismus zu reagieren?

Der von den Fragestellern benannte fachliche Austausch zwischen Sicherheitsbehörden und Wissenschaft sowie Zivilgesellschaft ist bereits seit Langem etabliert, beispielsweise in Form von projektbezogenen Kooperationen auf dem Gebiet der effektiven Prävention rechtsextremistischer Hassbotschaften zwischen dem BKA und Partnern aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Auch das BfV strebt in verschiedenen Bereichen eine Verbindung wissenschaftlicher Erkenntnisse mit nachrichtendienstlichem Fachwissen an, beispielsweise bei der Erarbeitung von präventiven Arbeitsansätzen oder der Stärkung des demokratischen Diskurses. Überdies ist die Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbehörden und Zivilgesellschaft ein zentraler Arbeitsbereich des „Kabinettausschusses für die Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus“. Auf die Beantwortung der Fragen 23 und 28 wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

In Reaktion auf die aktuellen Entwicklungen im Bereich Rechtsextremismus setzt das BKA eine Reihe konkreter Maßnahmen um, z. B. die Fokuslegung auf personen- und netzwerkbezogene Früherkennung, die Intensivierung der operativen und strategischen Auswertungen, die Ausweitung des nationalen Informationsaustausches zu überregional agierenden Gruppierungen, die Ausweitung des internationalen Informationsaustausches zu grenzübergreifend agierenden Gruppierungen oder die verstärkte und koordinierte Bekämpfung von Hasskriminalität im Internet.

Das BfV begegnet den verstärkten Dynamisierungs-, Radikalisierungs- und Vernetzungstendenzen der rechtsextremistischen Szene zudem beispielsweise mit einem Ausbau der Analysefähigkeit und der Verzahnung von Auswertung und wissenschaftlicher Analyse zu individuellen Radikalisierungsverläufen oder mit der Aufbereitung und Kontextualisierung von Daten zu Gewalttaten. Ferner leisten die Verfassungsschutzbehörden proaktive Aufklärungsarbeit im Internet, um Hass und Hetze als Motor von Radikalisierungsprozessen zu hemmen, bevor sie realweltlich zu strafbewehrten Handlungen führen.

40. Inwiefern strebt die Bundesregierung an, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder eine offizielle Leitung erhält (derzeit nur kommissarische Leitung), und welche Folgen ergeben sich daraus, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit Langem nur kommissarisch geleitet wird?

Wegen der bislang anhängigen gerichtlichen Konkurrentenstreitverfahren, die zu sich widersprechenden Entscheidungen geführt haben, konnte die Leitung der ADS bis jetzt nicht besetzt werden. Die ADS wird in dieser Zeit von einem erfahrenen und hoch kompetenten kommissarischen Leiter geführt. Dadurch kann sie ihre Aufgaben im Kampf gegen gesellschaftliche Diskriminierungen gut wahrnehmen. Wann eine Besetzung der ADS-Leitung möglich ist, kann im Moment nicht verlässlich abgeschätzt werden.

41. Inwiefern und mit welchem Ergebnis wurden durch die Bundesregierung die verbandsspezifischen Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks „Sport und Politik – Verein(t) gegen Rechtsextremismus“ gebündelt und verstärkt sowie sich für eine Ausweitung der Aktivitäten des Netzwerkes auf die Prävention von Rassismus, Diskriminierung sowie Homosexuellen- und Transfeindlichkeit eingesetzt (vgl. NAP, S. 26)?

Im Jahr 2017 begann die Neustrukturierung des Netzwerks, im Rahmen derer das Selbstverständnis überarbeitet wurde. Der Veränderungsprozess des Netzwerks entsprang dem Wunsch seiner Mitglieder, sich stärker auf die inhaltliche Expertise des Netzwerks und auf die daraus resultierenden Synergieeffekte und die gemeinsamen Wissenstransfers zu fokussieren. Auch wollte das Netzwerk weitere Dimensionen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit im Sportkontext adressieren. Die Weiterentwicklung des Netzwerks wurde auch in seinem neuen Namen deutlich: Netzwerk „Sport & Politik für Fairness, Respekt und Menschenwürde“. Der thematische Austausch und die Vernetzung zu Themen wie Rassismus und Diskriminierung wurden dabei in den zurückliegenden Sitzungen weiter intensiviert, die im November 2019 durchgeführte Fachtagung „Sport und Politik im Quartier. Sportverein als Sozialraum gelebter Demokratie – Chancen und Herausforderungen“ beschäftigte sich u. a. mit Fragen der Partizipation und Anerkennung in und durch den Sportverein sowie Diskriminierungsstrukturen und Vielfaltsbegriffen. Im Rahmen der Sitzungen des Netzwerks wurden die Ergebnisse der „AG Vielfalt“ des Deutschen Fußballbunds vorgestellt und diskutiert, die sich u. a. auf den Austausch mit den Fangruppierungen Queer Football Fanclubs, F\_in, Fußballfans gegen Homophobie und der Koordinierungsstelle Fanprojekte zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt bezogen. Ziel des Netzwerks ist es, in diesem Themenbereich weiteren Austausch zu initiieren, Umsetzungsprozesse anzustoßen und Themen wie Rassismus und Diskriminierung auf allen Ebenen des Sports in Zusammenarbeit mit politische Akteure noch stärker in Form von Präventionsmaßnahmen zu verankern.

Um die Arbeit des Netzwerks zu unterstützen fördert das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (ZdT) seit 2017 die Geschäftsstelle des Netzwerks.

Die koordinierende Geschäftsstelle des Netzwerks „Sport & Politik für Fairness, Respekt und Menschenwürde“ ist bei der Deutschen Sportjugend, der Jugendorganisation des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB), angesiedelt. Die Geschäftsstelle wird durch das BMI über das Bundesprogramm ZdT finanziert. Ziel des Netzwerks ist der Einsatz für eine weltoffene, demokratische Gesellschaft als eine dauerhafte und gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Durch Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Impulsgebung stärken die Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner entsprechende Entwicklungen innerhalb ihrer eigenen Organisationen und darüber hinaus. Im November 2019 fand z. B. eine Fachkonferenz des Netzwerks unter dem Titel „Sport und Politik im Quartier. Der Sportverein als Sozialraum gelebter Demokratie“ statt. Weiterhin wird im Netzwerk u. a. über Projektaktivitäten im Rahmen der Bundesprogramme „Demokratie leben!“ und ZdT informiert. So wird im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ im Themenfeld Rechtsextremismus das Modellprojekt „Vollkontakt – Demokratie und Kampfsport“ gefördert ([www.demokratie-leben.de/foerderprojekte/modellprojekte/handlungsfeld-extremismuspraevention.html](http://www.demokratie-leben.de/foerderprojekte/modellprojekte/handlungsfeld-extremismuspraevention.html)). Das Modellprojekt befasst sich mit der Prävention von Rechtsextremismus im extremen Kampfsportbereich Mixed Martial Arts (MMA). Ziel des Modellprojekts ist die Unterstützung der Verbandsorganisationen der MMA in der Arbeit gegen rechte Gewalt. Hierfür wird eine Vertiefungsstudie und ein Monitoring zu extrem rechten Aktivitäten im Kampfsport durchgeführt. Darüber hinaus wird eine Dialogplattform für die Netzwerkbildung installiert.

42. Wie ist der Stand bezüglich der Ratifizierung einer Konvention auf Europaratsebene „deren erklärtes Ziel ebenfalls in der Achtung und Durchsetzung von Grundwerten wie gesellschaftlichem Zusammenhalt, Respekt und Nichtdiskriminierung liegt“ (NAP, S. 25)?

b) Wurde die Konvention bereits ratifiziert, und wenn nein, warum nicht?

Auf die Beantwortung der Frage 43 wird verwiesen.

a) Um welche Konvention auf Europaratsebene handelt es sich?

Bei der Konvention handelt es sich um das „Übereinkommen des Europarats über einen ganzheitlichen Ansatz für Sicherheit, Schutz und Dienstleistungen bei Fußballspielen und anderen Sportveranstaltungen (SEV Nr. 218)“.

c) Inwiefern wird dem Antidiskriminierungsgedanken im Sport mit dieser Konvention Rechnung getragen (vgl. ebd.)?

Auf die Beantwortung der Frage 44 wird verwiesen.

43. Aus welchen Gründen wurde das „Übereinkommen des Europarats über einen ganzheitlichen Ansatz für Sicherheit, Schutz und Dienstleistungen bei Fußballspielen und anderen Sportveranstaltungen“ (SEV Nr. 218) noch nicht unterzeichnet, und welchen Zeitplan strebt die Bundesregierung für Unterzeichnung, Ratifikation und Inkrafttreten des Übereinkommens an?

Bei der Erarbeitung des „Übereinkommens des Europarats über einen ganzheitlichen Ansatz für Sicherheit, Schutz und Dienstleistungen bei Fußballspielen und anderen Sportveranstaltungen“ (SEV Nr. 218) spielte Deutschland in allen Phasen eine sehr aktive Rolle. Die von der Konvention geforderten Maßnahmen erfüllt Deutschland bereits. Die Unterzeichnung des Übereinkommens bedarf im Einklang mit der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) und den Richtlinien für die Behandlung völkerrechtlicher Verträge (RvV) eines Kabinettsbeschlusses.

Dieser wird nach zwischenzeitlich erfolgter fachlicher und verfassungsrechtlicher Prüfung und Beteiligung der Länder gemäß der Lindauer Absprache sowie einer erforderlichen Ressortbeteiligung für Ende August 2020 angestrebt. Die Unterzeichnung ist für Oktober 2020 geplant.

Für die Ratifikation ist in Deutschland ein Vertragsgesetz nötig, welches zudem der Zustimmung durch den Bundesrat bedarf. Das Übereinkommen wird voraussichtlich im vierten Quartal 2020 ratifiziert und im Frühjahr 2021 für Deutschland in Kraft treten.

Aufgrund der dynamischen Entwicklung der Corona Pandemie kam es zu Verzögerungen bei der abschließenden Bearbeitung des Übereinkommens.

44. Inwiefern sind Strategien und Verfahren gegen rassistisches oder diskriminierendes Verhalten in Sportstadien (vgl. Artikel 5 Absatz 5 der SEV Nr. 218) in Deutschland nach Auffassung der Bundesregierung bereits gewährleistet?
- Wodurch sind diese Strategien und Verfahren bereits gewährleistet?
  - Welche zusätzlichen Maßnahmen plant die Bundesregierung, um derartige Strategien und Verfahren zu gewährleisten?

Die Fragen werden aufgrund des Sachbezugs gemeinsam beantwortet.

Das Nationale Konzept Sport und Sicherheit (NKSS) bietet den Rahmen für ein gemeinsames Arbeiten von Polizei, Kommunen, Vereinen, Verbänden und weiteren Netzwerkpartnern in Deutschland und greift inhaltlich die Zielsetzung der SEV Nr. 218 auf.

Für jede Spielbegegnung findet eine intensive Zusammenarbeit der lokal zuständigen Netzwerkpartner im Sinne des NKSS statt, bei der die Ausrichtung und Umsetzung von Maßnahmen und Strategien abgestimmt werden. Dieses Konzept wird regelmäßig durch den Nationalen Ausschuss Sport und Sicherheit (NASS) geprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

In der Regel stellt rassistisches und diskriminierendes Verhalten eine Straftat dar. Beim Vorliegen diesbezüglicher Straftatbestände werden die zuständigen Strafverfolgungsbehörden gemäß den geltenden Vorschriften tätig.

45. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung auf institutionelle Diskriminierungen in Sportvereinen und Sportverbänden sowie weiteren Sportorganisationen vor (vgl. NAP, Anlage II, S. 94 Staatssekretär.)?

Das im Bundesprogramm ZdT eingesetzte Beratungsmonitoring enthält aktuell keine Hinweise bezüglich institutioneller Diskriminierung in Sportvereinen und Sportverbänden. Die Beratungsgegenstände der in den Landesverbänden angesiedelten ZdT-Projekte fokussieren Vorkommnisse im Phänomenbereich gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die einer Person direkt zurechenbar sind.

46. Welche Schritte wurden bislang von der Bundesregierung unternommen, um die in Anlage II formulierten Anforderungen an den NAP im Sport umzusetzen (vgl. NAP, Anlage II, S. 114 f.)?

Die Antidiskriminierungsarbeit durch sportpolitische Maßnahmen setzt die bpb auf verschiedenen Ebenen und durch vielfältige Formate um. Dabei ist vor allem die Arbeit des Bundesprogramms ZdT sowie des BfDT zu nennen.

Im Bundesprogramm ZdT werden Projekte in Landessportbünden/-verbänden gefördert, die auf den Aufbau und die Stabilisierung eines themenfeldbezogenen Bildungs- und Beratungsangebotes innerhalb landesverbandlicher Strukturen zielen. Zur Stärkung der innerverbandlichen Handlungskompetenz im Umgang mit diskriminierendem und demokratiefeindlichem Verhalten werden ehren- und hauptamtlich verbandsaktive Personen zu „Demokratieberatern“ unter Zugrundelegung eines „Kerncurriculums“ ausgebildet. Dabei setzt das Programm phänomenübergreifend bzw. am gemeinsamen Kern von Phänomenen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit an.

Im Rahmen der Fort- und Weiterentwicklung des NAP-I – Themenforum „Sport“ – wird im „Kernvorhaben 2: Anti-Rassismus in enger Zusammenarbeit mit Sport(dach)verbänden inkl. Landesgliederungen“ aktuell die Arbeit gegen Diskriminierung und für Vielfalt weiter verstärkt. Neben strategischen Vernetzungsprojekten sollen in diesem Handlungsfeld Engagierte im Sport umfassend

und niedrigschwellig über die Themen Integration, Anti-Rassismus und Engagementförderung informiert sowie mit Handlungswissen zum Umgang mit rassistischen Vorkommnissen ausgestattet werden; insbesondere unter Rückgriff auf den Methodenordner „Sport mit Courage“ der Deutschen Sportjugend, der aktualisiert, digitalisiert, thematisch erweitert und auf einer Webpräsenz mit gleichem Namen zur Verfügung gestellt werden soll.

Das BfDT hat in diesem Zusammenhang folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Im jährlich durchgeführten Wettbewerb „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ werden jährlich Projekte von ehrenamtlich Aktiven im Bereich der Arbeit gegen Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Intersexuelle-Feindlichkeit ausgezeichnet, so z. B. Concept4sport e.V. mit ihrem Projekt „Versteckspieler“ – Lesung und Diskussionsrunde zum Thema Homophobie im Fußball.
- Während des jährlichen BfDT-Jugendkongresses werden vom Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) Berlin-Brandenburg e.V. Workshops in diesem Themenbereich angeboten.
- 2019 wurde in Kooperation mit der Stadt Mainz und dem 1. FSV Mainz 05 in der Opel-Arena die Veranstaltung „Einsatz statt Abseits: Vielfalt im Fußball für gesellschaftlichen Zusammenhalt – gegen Ausgrenzung und Rassismus“ durchgeführt.

Des Weiteren hat die bpb im Rahmen von Kooperations- und Zuwendungsprojekten verschiedene Maßnahmen der politischen Bildung im Sinne der Fragestellung umgesetzt.

47. Inwiefern wurde in der Sportpolitik die Antidiskriminierungsarbeit sowie die Prävention von Rassismus, Sexismus, LSBTIQ\*-Feindlichkeit stärker von der Bundesregierung gefördert (vgl. NAP, Anlage II, S. 114 f.)?

Das BMFSFJ hat von 2017 bis 2018 die Deutsche Sportjugend im Rahmen von „Demokratie leben!“ mit dem Begleitprojekt „Radikalisierungsprävention im Sport“ gefördert. Ziel des Begleitprojekts war es, Expertise und Erfahrungen im Themenfeld zu sammeln. Dabei sollten im Rahmen einer Fachtagung zum Thema die Möglichkeiten für die Gründung einer entsprechenden Fachstelle eruiert werden.

In der zweiten Förderperiode werden im Rahmen des Bundesprogramms vier Modellprojekte gefördert, die innovative Ansätze für die Vielfaltgestaltung (zwei Modellprojekte im Themenfeld Homo- und Transfeindlichkeit und ein weiteres im Themenfeld Antisemitismus) und für die Extremismusprävention (Modellprojekt im Themenfeld Rechtsextremismus) in Zusammenhang mit Sport entwickeln und erproben. Die Projekte werden von MAKKABI Deutschland e.V., dem Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V. und zwei Modellprojekte von der Kompetenzgruppe Fankulturen und Sport bezogene Soziale Arbeit gGmbH (KoFaS) durchgeführt.

Im Handlungsbereich Kommune unterstützt das Bundesprogramm bundesweit 300 Städte, Landkreise und kommunale Zusammenschlüsse in den „Partnerschaften für Demokratie“. Häufig sind auch Sportvereine oder -verbände Projektpartner oder wirken aktiv in den Begleitausschüssen vor Ort mit.

Im Jahr 2019 wurden zum Beispiel durch die „Partnerschaften für Demokratie“ insgesamt 505 Einzelmaßnahmen (von insgesamt 4.400 Einzelmaßnahmen) umgesetzt, die durch Sportvereine bzw. Sportverbände durchgeführt wurden oder deren Inhalt sich auf sportliche Aktivitäten konzentrierte.

Im Rahmen der sportlichen außerschulischen Jugendbildung wird darüber hinaus seit 26 Jahren die Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS) bei der Deutschen Sportjugend durch das BMFSFJ gefördert. Sie betreibt im Bereich des Fußballs auf der Grundlage des NKSS im Rahmen der Jugendsozialarbeit präventive Arbeit gegen Gewalt, Extremismus und Rassismus. Derzeit werden an 61 Standorten in Deutschland 68 Fanszenen betreut. Darüber hinaus steht die KOS Fußball-Institutionen, Politik, Polizei und Medien bezüglich professioneller Fanarbeit als beratende und informierende Instanz zur Verfügung.

Das Bundesprogramm ZdT fördert von 2020 bis 2024 über fünf Jahre zwölf Sportlandesverbände, die Maßnahmen zur verbandsinternen Demokratisierung, Extremismusprävention und Sensibilisierung zu Formen der Diskriminierung im Sportkontext umsetzen. Alle Projekte beschäftigen sich mit Phänomenen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und bilden u. a. Beraterinnen und Berater, die als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Betroffenen von Diskriminierungserfahrungen fungieren, aus. Zudem initiieren die Projekte aktiv Prozesse und Strukturen, die Rassismus und andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit adressieren und sich mit ihnen auseinandersetzen. Darüber hinaus fördert das Bundesprogramm die Deutsche Sportjugend e.V. als einen sogenannten Koordinierungsträger, der einen Wissenstransfer zwischen Spitzenverbänden, Fachverbänden und Vereinen moderiert, um Studien, Kampagnen und Materialien, die den Umgang mit Rassismus, Sexismus, Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Intersexuelle-Feindlichkeit zum Thema haben, in Sportvereinen und -verbänden noch stärker zu verbreiten und die Themen als zentrale Aufgabe der Antidiskriminierungsarbeit im Sport zu verankern.

48. Inwiefern wurden die Spitzenverbände und Landessportbünde von der Bundesregierung aufgefordert, Konzepte und Kampagnen gegen Diskriminierung sowie für Vielfalt und Inklusion im Sport weiterzuentwickeln (vgl. NAP, Anlage II, S. 114 f.)?
- Wenn nein, wieso nicht?
  - Wenn ja, welche Konzepte und Kampagnen gegen Diskriminierung sowie für Vielfalt und Inklusion im Sport wurden daraufhin von den Spitzenverbänden weiterentwickelt, bzw. welche sind der Bundesregierung bekannt (bitte nach Verband, Maßnahme, Jahr aufschlüsseln)?

Im Rahmen des Bundesprogramms ZdT werden zurzeit elf Landessportbünde gefördert. Innerhalb ihrer Projekte entwickeln sie Bildungs- und Beratungskonzepte für ihre Vereinsstrukturen, in deren Zentrum der kompetente Umgang mit undemokratischen und diskriminierenden Vorfällen steht. In den mehrjährigen Projekten werden u. a. Demokratieberater/-innen ausgebildet, Satzungen und Leitbilder im Sinne von Vielfalt und Inklusion überarbeitet und vielfältige Informations- und Qualifizierungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche im Sport entwickelt. Die Landessportbünde haben z. T. auch Kampagnen gestartet, u. a. „#engagiertgegenrassismus“ der Sportjugend Hessen.

Durch das Bundesprogramm ZdT werden derzeit gefördert:

- Landessportverband Baden-Württemberg e.V.: „Zusammenhalt durch Sport in Baden-Württemberg“, 2020 – 2024
- LandesSportBund Niedersachsen: „Sport mit Courage: Demokratie stärken – Extremismus entgegenreten“, 2020 – 2024
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.: „\*Entschlossen weltoffen!\* – Gemeinsam für Demokratie und Respekt im Sport“, 2020 – 2024

4. Landessportverband für das Saarland: „Wir für uns – Vereine als Orte der Mitwirkung“, 2020 – 2024
  5. Landessportverband Schleswig-Holstein e.V.: „Mit Rückendeckung zum Ziel – Beratung bieten, Zukunft gestalten!“, 2020 – 2024
  6. Landessportbund Brandenburg e.V.: „BeratenBewegen – DRAN BLEIBEN“, 2020 – 2024
  7. Sportjugend Hessen im Landessportbund Hessen e.V.: „DemoS! – Sport stärkt Demokratie!“, 2020 – 2024
  8. Landessportbund Mecklenburg-Vorpommern e.V.: „Mobile Beratung im Sport (MoBiS) – Für ein demokratisches Miteinander im Sport“, 2020 – 2024
  9. LandesSportBund Sachsen-Anhalt e.V.: „MuT – Menschlichkeit und Toleranz im Sport“, 2020 – 2024
  10. Landessportbund Sachsen e.V.: „Im Sport verein(t) für Demokratie“, 2020 – 2024
  11. Landessportbund Thüringen e.V.: „Sport zeigt Gesicht“, 2020 – 2024
49. Inwiefern hat die Bundesregierung darauf hingearbeitet, dass rassistische Diskriminierung und LSBTIQ\*-Feindlichkeit beim „Nationalen Konzept Sport und Sicherheit (NKSS)“ als ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der Prävention aufgeführt wird (vgl. NAP, Anlage II, S. 114 f.)?

Ziel der Bundesregierung ist es, jegliche Form von Diskriminierung zu bannen. Sie setzt sich dafür ein, dass dementsprechende Inhalte im Rahmen der jeweiligen Ressortzuständigkeit in Konzepte bzw. Dekrete einfließen.

Für Gewalt jeglicher Art existiert im NKSS bereits ein Maßnahmenkatalog, welcher an die Netzwerkpartner adressiert ist, um solches Fehlverhalten zu verhindern und zu ahnden.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

**Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus**  
**- Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit**  
**und den darauf bezogenen Diskriminierungen -**

Zuständiges Ressort	Maßnahmen (b) weiterentwickelt, (c) neu aufgelegt
<b>Schwerpunkt Menschenrechtspolitik</b>	
AA	Maßnahmen zur Förderung von Menschenrechtsprojekten weltweit; darunter auch Projekte zur Bekämpfung von Rassismus werden fortgeführt. Dies gilt auch für Maßnahmen zur aktiven Beteiligung an Arbeit und Debatten in internationalen Organisationen zum Thema Rassismus.
BMVg	Die Bundeswehr ist in besonderer Weise der Demokratie und ihren Grundwerten verpflichtet. Die Einbindung der Bundeswehr in den freiheitlich demokratischen Rechtsstaat und in eine pluralistische Gesellschaft, die von vielfältigen Überzeugungen, Lebensentwürfen, religiösen und weltanschaulichen Bekenntnissen und Interessen gekennzeichnet ist, ist zu erhalten und zu fördern. Im Rahmen der Laufbahn, Berufs-, oder Rechtsausbildung ist daher unverändert inhaltlich auf die Bedeutung der Menschenwürde, das Rechtsstaatsprinzip und auf die fundamentalen Prinzipien eines demokratischen Staatswesens einzugehen. Das Zentrum Innere Führung als zentrale Einrichtung der Bundeswehr für Konzeption, Weiterentwicklung und Lehre der Inneren Führung fördert die Persönlichkeitsbildung aller Beschäftigten der Bundeswehr. Hierzu bietet das Zentrum Innere Führung allen Bundeswehrangehörigen vielfältige Maßnahmen (z. B. Aktionsprogramme, Trainingsboards), Kontakte und Materialien für Aus-, Fort-, und Weiterbildungen (insbesondere über eine Wissensplattform / ein Informationsportal im Intranet der Bundeswehr) an, die fortlaufend aktualisiert und weiterentwickelt werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

<b>Schwerpunkt Schutz vor Diskriminierung und Ahndung von Straftaten</b>	
BMI und Geschäftsbereich Hier: BKA	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sorgfältige und differenzierte Erfassung und Analyse der einschlägigen Straftaten insbesondere im Hinblick auf weitere präventive und sicherheitspolitische Maßnahmen</li> </ul>
BMU	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung einer behördeninternen AGG-Beschwerdestelle mit eigenem Email-Postfach. Diese soll Beschäftigten als Anlaufstelle dienen und für eine Organisationskultur der Vielfalt und der Antidiskriminierung sensibilisieren. Das BMU verfügt mit einer „Dienstvereinbarung über Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ über ein Instrument, das auch bei etwaigen Diskriminierungen angewendet werden kann.</li> </ul>
BMVg	<p>Der Bereich Innere und Soziale Lage im Zentrum für Innere Führung in Koblenz ist das „Frühwarnsystem“ der Bundeswehr zur Erfassung, Analyse und Bewertung der Inneren und Sozialen Lage in der Bundeswehr. Mit dem Meldewesen "Innere und Soziale Lage der Bundeswehr" steht der Bundeswehr ein Mittel zur Verfügung, um Verdachtsfälle auf Straftaten/Dienstvergehen in der Bundeswehr schnell und zentral zu erfassen. Seit 2018 werden explizit auch Fälle von Diskriminierung und Mobbing als eigenständige Kategorien im Meldewesen erfasst. Die zum Meldewesen korrespondierende Datenbank "Innere und Soziale Lage" ermöglicht es, Entwicklungen und Tendenzen rasch zu erkennen und bei Bedarf durch entsprechende Maßnahmen gegenzusteuern. Derzeit wird eine Konzeption zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Gewalt und Diskriminierung erstellt. Handlungshilfen, Unterrichtsmaterialien bzw. digitale Informations- und Lernangebote zur Thematik werden bereitgestellt.</p>
BMI und Geschäftsbereich Hier: BPOL	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung finden sich in der Bundespolizei in diversen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wieder. Zielgruppen sind alle Laufbahngruppen der Bundespolizei. So hatten z. B. in 2019 Experten des Diaspora Policy Institutes im Rahmen der Fortbildung für Polizeitrainerinnen und Polizeitrainer zum Thema „Diskriminierungsfreie Anwendung der Befragungs- und Kontrollbefugnisse“ referiert.</li> </ul> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortführung der Zusammenarbeit mit dem Diaspora Policy Institute: Die nächste mehrtägige Fortbildung im Zusammenhang mit der diskriminierungsfreien Anwendung der Kontroll- und Befragungsbefugnisse ist für August 2020 geplant. Vorgesehen ist ein mehrtägiges Seminar für bereits qualifizierte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Kompetenz. Diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren führen dienststelleninterne Fortbildungen in den Bundespolizeidirektionen durch. Mehrfach im Jahr werden Seminare durchgeführt, um einen größtmöglichen Kreis von Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.</li> </ul>
<b>Schwerpunkt Bildung, politische Bildung</b>	
AA	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Internationale Projekte „Jugend erinnert“ zur Auseinandersetzung mit NS-Unrecht</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

BKM	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative Kulturelle Integration: Die Initiatoren der Initiative Kulturelle Integration, darunter neben der BKM das BMI und die Integrationsbeauftragte, haben unter Moderation des Deutschen Kulturrates, gemeinsam mit 23 großen Organisationen der Zivilgesellschaft, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Medien, Sozialpartner, Länder und kommunalen Spitzenverbände 15 Thesen zu kultureller Integration und Zusammenhalt formuliert. Die Thesen sollen Menschen ins Gespräch bringen, Begegnungen schaffen und Vorbehalte abbauen.</li> <li>Projekt der Stiftung Preußischer Kulturbesitz: „Gemeinsame Vergangenheit - gemeinsame Zukunft“. Ziel des Projekts ist es, gesellschaftliche Gruppen gegen extremistische Strömungen zu stärken. So sollen in Schulen, Vereinen, Gemeinden und kulturellen Einrichtungen Impulse für interkulturelle Kompetenz, reflektierte Selbst- und Fremdbilder gegeben werden. Inhaltlich vermittelt das Programm, dass transregional verknüpfte, multi-ethnische und multi-religiöse Gesellschaften keine Gefährdung, sondern eine Bereicherung der eigenen kulturellen Identität darstellen. Kunst und Kulturgeschichte dienen als Vehikel, um gesellschaftspolitisch relevante Themen aufzugreifen und zu diskutieren.</li> </ul>
BMWi – Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Länder	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt ‚DENK - MAL - WERTE‘ Projektzeitraum: September 2017 – August 2018, durchgeführt an fünf Schulen in den neuen Bundesländern</li> </ul>
BMBF	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>TAMAM – Berliner Moscheegemeinden entwickeln gemeinsam mit dem Museum für islamische Kunst Bildungsmaterialien</li> <li>„Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ – kulturelle Bildungsangebote für benachteiligte Kinder und Jugendliche auf lokaler Ebene</li> </ul> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>„DAGESH on tour“ – Jüdische Künstlerinnen und Künstler diskutieren mit jungen Menschen über Kunst und jüdische Lebensweise</li> </ul>
BMG	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>MIMI-Gesundheitsinitiative Deutschland 2017-2019</li> <li>Gesundheit für alle – Ein Wegweiser durch das deutsche Gesundheitswesen</li> </ul>
BMFSFJ	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Etablierung und Umsetzung des Programmbereichs „Förderung der Strukturentwicklung zum bundeszentralen Träger“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ kann als Bundesmodellversuch charakterisiert werden, in dem das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die strukturorientierte Verstärkung von (bewährten) Ansätzen und der Arbeit von Trägern in ausgewählten Themen- und Strukturfeldern erprobt hat. Insgesamt wurden im Programmbereich 35 nichtstaatliche, gemeinnützige Träger gefördert, davon 28 Organisationen seit Beginn des Bundesprogramms und sieben weitere Träger seit Mitte 2017. Die Träger durchliefern zum Teil weitreichende organisationsstrukturelle Entwicklungen und die Förderung trug auch zur Entwicklung von Infrastrukturen in den geförderten Themen- und Strukturfeldern bei. Weiterhin haben die Träger mehrheitlich im Rahmen der von ihnen übernommenen Aufgaben zur „Anre-</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

gung“ der bundesweiten Fachpraxis und zum „Transfer erfolgreich erprobter Ansätze“ in die bundesweite Fachpraxis bzw. die Regelangebote, insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe, sowie zur „Qualitätssicherung, Qualifizierung und Unterstützung von Professionalisierungsprozessen“ in den geförderten Themen- und Strukturfeldern beigetragen.

- Der Programmbereich „Landes-Demokratiezentren“ wurde deutlich finanziell aufgestockt. Das erklärte Ziel hierbei war zum einen, das zivilgesellschaftliche Engagement insbesondere in der Auseinandersetzung mit rassistischen, völkisch-nationalistischen und demokratiefeindlichen Positionen sowie der „Neuen Rechten“ zu stärken. Zum anderen sollte die Angebotslandschaft zur Auseinandersetzung mit rechtsstaats-feindlichem und gewaltorientiertem Islamismus sowohl quantitativ als auch qualitativ weiter auf- und ausgebaut werden.
- Mitte 2017 wurde „Demokratie leben!“ um den Programmbereich „Prävention und Deradikalisierung in Strafvollzug und Bewährungshilfe“ ergänzt. Im Programmbereich wurden 16 Modellprojekte gefördert, die in jeweils einem Bundesland in enger Abstimmung mit den Landesbehörden umgesetzt wurden und sich der Prävention und/oder Bearbeitung von demokratiefeindlichem und gewaltbereitem Islamismus und/oder Rechtsextremismus widmeten. Ziel der Modellprojekte war es, neue Strategien und Ansätze für die Arbeit im Handlungsfeld zu entwickeln und zu erproben. Während der Laufzeit der Projekte wurde der Programmbereich ebenfalls aufgestockt.
- Im Programmbereich „Förderung von Modellprojekten zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ wurden im September 2017 insgesamt 42 zivilgesellschaftliche Modellprojekte initiiert. Diese verfolgten das Ziel, den sozialen Zusammenhalt in der Einwanderungsgesellschaft und die Teilhabe von Menschen, die von Rassismus, anderen Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder Marginalisierung betroffen sind, zu fördern.
- Im Zuge der Aufstockung des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ im Jahre 2017 wurde dem Modellprojektbereich das Themenfeld „Demokratieförderung im Bildungsbereich“ hinzugefügt. Dieses nahm speziell die institutionellen Lebensräume junger Menschen – Kindertageseinrichtung und Schule – in den Blick mit dem Ziel, „neue Modelle der Kooperation zur Stärkung nachhaltiger Präventionsarbeit von Akteuren der Kinder- und Jugendhilfe mit verschiedenen Partnern“ zu erproben.

c)

- Die Landes-Demokratiezentren haben sich in der ersten Förderperiode als zentrale Koordinierungsstellen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ etabliert. Auf Landesebene konnte eine funktionierende Beratungs-, Informations- und Vernetzungsstruktur aufgebaut werden. Diese Strukturen werden in der 2. Förderperiode gestärkt und weiterentwickelt. Verpflichtend werden die Landes-Demokratiezentren mindestens einmal im Jahr alle „Partnerschaften für Demokratie“ in den jeweiligen Ländern zu einer „Landes-Demokratiekonferenz“ versammeln. Außerdem werden Initiativen und Projekte für Demokratie, für Vielfalt und gegen Extremismus in den jeweiligen Ländern über die Landes-Demokratiezentren noch besseren Zugang zu den Informations-, Unterstützungs- und Beratungsangeboten erhalten.
- Im Rahmen der zweiten Förderperiode wird auf Bundesebene die Arbeit von Kompetenznetzwerken und -zentren, die die inhaltliche Expertise in einzelnen Themenfeldern weiterentwickeln und bundesweit zur Verfügung stellen, gefördert. Sie nehmen darüber hinaus im Bundesprogramm folgende Aufgaben wahr: Organisation und Durchführung von Fachaustausch, Qualifizierung und Transfer in die Regelstrukturen sowie Unterstützung bei der Festlegung von fachlichen Standards.
- Modellprojekte werden im Rahmen der zweiten Förderperiode in den Handlungsfeldern Demokratieförderung, Vielfaltgestaltung und Extremismusprävention gefördert. In allen Handlungsfeldern werden auch Projekte mit Bezügen zum Internet oder sozialen Medien gefördert.
- In allen Handlungsbereichen hat sich die maximale Höhe der jährlichen Zuwendungen im Vergleich zur 1. Förderperiode erhöht.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

<p>BMVg</p>	<p>Die Bundeswehr räumt der politischen Bildung einen hervorgehobenen Stellenwert ein. Neben den Vorgaben der zentralen Dienstvorschrift A 2620/1 „Politische Bildung in der Bundeswehr“ zur Durchführung der politischen Bildung in verschiedenen Themenkreisen werden zusätzlich jährlich Schwerpunktthemenkreise herausgegeben, die durch die Vorgesetzten in der Praxis zu behandeln sind und die mit bundeswehr-externen Bildungsträgern abgestimmt werden („Netzwerk Politische Bildung“). Die Information über gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Extremismus ist ein regelmäßiger Bestandteil der politischen Bildung.</p> <p>Die Dienstvorschrift A 2620/1 „Politische Bildung in der Bundeswehr“ wird derzeit überarbeitet. Diese soll gemeinsam mit der Vorschrift zur „Historischen Bildung in der Bundeswehr“ und den neu zu konzipierenden Vorschriften zur „Interkulturellen Bildung in der Bundeswehr“ und zur „Ethischen Bildung in der Bundeswehr“ eine Vorschriftenreihe umfassen, die Aufgaben, Grundlagen sowie Ziele von Bildung in der Bundeswehr im Sinne einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung umfassend darstellen und festlegen soll. Die Befassung mit Themen aus dem Kontext des NAP wird dadurch weiter intensiviert werden können.</p> <p>Die Information und Weiterbildung über alle Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung entlang der sexuellen Orientierung, Abwertungen von bestimmten Gruppen etc.) sowie Extremismusausrägungen und -prävention sind unverändert regelmäßig Bestandteil der politischen Bildung in der Bundeswehr. So wurden für die Politische Bildung in 2019 u. a. die Themen „Werte und Normen der deutschen Demokratie“ (100 Jahre Weimarer Reichsverfassung), „100 Jahre Demokratie“, 70 Jahre Grundgesetz, Gefährdung der Demokratie durch Populismus Polarisierung und mediale Manipulation, „Juden und jüdisches Leben in Deutschland“, „Umgang mit Religions- und Glaubensgemeinschaften innerhalb der Bundeswehr“ und „Afrika – ein Kontinent im Aufbruch?“ behandelt. Für 2020 sind u. a. die Themen „75 Jahre Befreiung Auschwitz“ (dabei u. a. Rassismus und Fremdenhass gestern und heute. Besuch eines Lernortes Konzentrationslager), „Vereinte Nationen: Weltfrieden und internationale Sicherheit auf Grundlage der Menschenrechte?“ (dabei u. a. 20 Jahre Bestehen der Resolution 1325 „Frauen und Frieden und Sicherheit“, Soldatinnen in UN-Beobachtermissionen, Kindersoldaten) „Muslimisches Leben in Deutschland“ und „Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung in der Bundeswehr“ vorgesehen.</p> <p>Darüber hinaus werden Fachpublikationen als Sonderinformationen (z. B. Rechtsextremismus und Islamismus), sowie Hintergrundmaterialien zum Thema „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ bereitgestellt. Seit Juni 2019 wird ein Buch/Heft "Werte und Normen für die Bundeswehr" allen Bundeswehrangehörigen zu Dienstantritt ausgehändigt.</p>
<p>BMI und Geschäftsbereich Hier: bpb</p>	<p>Zielgruppenspezifische Angebote und Maßnahmen der politischen Bildung zur Prävention und Auseinandersetzung mit menschenfeindlichen, rassistischen und extremistischen Verhaltens- und Denkmustern (Auswahl):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podcastreihe „Rechtsextreme Rückzugsräume“: Hier werden die unterschiedlichsten Aspekte des Rechtsextremismus dargestellt und diskutiert, in denen Ideologien der Ungleichwertigkeit im „geschützten Raum“ stattfinden können, so z. B. bei rechtsextremen Siedlerbewegungen, in Rechtsterrorismus propagierenden Internetforen oder auch in der Reichsbürgerszene.</li> <li>• „Begegnen“-Reihe: crossmediale Publikationsreihe zu Themen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Die zuletzt erschienene Materialsammlung „Die Begegnen-Filme“ stellt Methoden und Aktivitäten dar, mit denen pädagogische Fachkräfte die Infofilme zur didaktischen Workshopgestaltung nutzbar machen können.</li> <li>• In der Reihe der Methodenhandreichung „Gekonnt Handeln“ erscheint in Kürze die aktuelle Ausgabe zur kritischen Reflexion von Antiziganismus. In der Broschüre werden erprobte Aktivitäten und Methoden zur pädagogisch-didaktischen Bearbeitung von Diskriminierungsstrukturen gegenüber Sinti und Roma in unserer Gesellschaft angeboten.</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Infodienst Radikalisierungsprävention“: In Form eines Online-Portals und eines regelmäßig erscheinenden Newsletters werden zielgruppenspezifische Informationen und Angebote rund um die Themen Islamismus und Radikalisierung aufgeführt. Zuletzt ist eine Artikelserie zu antimuslimischem Rassismus erschienen. Ferner bietet das Portal eine Datenbank zu bundesweiten Beratungsstellen und verweist auf Angebote, Veranstaltungen und Beiträge in diesem Themenbereich.</li> <li>• Webvideoformate: Mittels verschiedener Webvideoformate soll professioneller Propaganda extremistischer Gruppierungen wirksam begegnet werden. Ziel ist es darüber hinaus, die Bedeutung von Demokratie und Pluralität für das Zusammenleben in der Gesellschaft zu stärken und sich gegen alle Formen von Extremismus, Diskriminierung, Rassismus, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Hassrede zu wenden. Beispiele: „Say my name“, „Jamal al-Khatri“</li> <li>• Informationsangebote der politischen Bildung, wie Print- und Multimediaangebote zu themenspezifischen Phänomenen. Beispiele sind: Onlinedossier zu „Rechtsextremismus“, „Homosexualität“ mit einem Schwerpunkt auf Homophobie oder die derzeitige Erstellung eines Dossiers zu „Anti-Blackness“ sowie eines Story-Telling-Formats zum Thema „Transgender“. Im Rahmen der Schriftenreihe sind u. a. erschienen oder geplant: Karolin Schwarz, „Hasskrieger. Der neue globale Rechtsextremismus“; Max Czollek „Desintegriert euch!“; Wulf D. Hund „Wie die Deutschen weiß wurden“; Alice Hasters, „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“</li> <li>• Fachtagungen und Fortbildungen: Die bpb bietet fortlaufend Fachtagungen und Fortbildungen für Multiplikator/-innen, z. B. zu den Themen Antisemitismus und Rechtsextremismus, an. Beispiele u. a.: Bundesweiter Fachtag „Polizei und Zivilgesellschaft im Dialog“ mit dem Ziel, den Dialog zwischen Polizei und zivilgesellschaftlichen Akteur/-innen zu verbessern. Im Rahmen des Netzwerks „Verstärker“ gibt es eine Fortbildungsreihe für Multiplikator/-innen, die u. a. ein Modul zu macht- und rassismuskritischer Bildungsarbeit beinhaltet. Ziel der Fortbildungsreihe ist es, interessierte Multiplikator/-innen der politischen Bildungsarbeit mit benachteiligten Jugendlichen zu qualifizieren. Seit 2019 gibt es eine Arbeitsgruppe Macht(kritik), die sich eingehend mit dem Themenfeld „Macht- und rassismuskritische Bildungsarbeit“ auseinandersetzt, aber auch die Machtstrukturen innerhalb des Netzwerkes kritisch betrachtet und hinterfragt.</li> <li>• Die Trägerförderung der bpb, das Bündnis für Demokratie und Toleranz (BfDT) sowie das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (ZdT) unterstützen bundesweit im Themenfeld „Rechtsextremismus, Rassismus, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ tätige Träger der politischen Bildung, Vereine und Initiativen in ihrer Arbeit.</li> <li>• Im Januar 2020 Neugründung des Fachbereichs „Politische Bildung im ländlichen Raum“ in der bpb, der auf die Stärkung und Verankerung politischer Bildungsangebote und Möglichkeiten zur Partizipation und Teilhabe in ländlichen und strukturschwachen Regionen abzielt. Eine der zentralen Aufgaben des Fachbereichs liegt in der Umsetzung des Bundesprogramms „ZdT“. Dabei liegt der Fokus vor allem in den Themenbereichen Stärkung der demokratischen Praxis vor Ort, Auseinandersetzung mit undemokratischen und/oder extremistischen Erscheinungsformen sowie Aktivierung von Teilhabemöglichkeiten und Dialogkultur vor Ort. ZdT hat einen jährlichen Etat von zwölf Millionen Euro. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat das Programm „ZdT“ und seine Förderangebote dauerhaft an die Bundeszentrale für politische Bildung übertragen.</li> <li>• Die Ausschreibung „Migration – Integration – Teilhabe“ im Rahmen der Modellprojektförderung des Fachbereichs Förderung soll Projekte der politischen Bildung erreichen, die sich multiperspektivisch mit gesellschaftlichen Herausforderungen der Integration sowohl für Neuankommende als auch für die bereits länger ansässige Bevölkerung beschäftigen. Die Förderung soll eine intensivere Auseinandersetzung und Aufarbeitung dieser komplexen Themen für unterschiedliche Zielgruppen ermöglichen und Vielfalt, Toleranz und Demokratie stärken.</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<p>Es wurden 52 Projekte ausgewählt, die mit einem Gesamtvolumen von 3.647.820,40 Euro gefördert werden. Darunter sind: 17 Migranten-selbstorganisationen, sechs anerkannte Träger, 16 Projekte in den neuen Bundesländern, acht Projekte im ländlichen Raum. Wegen der eingeschränkt möglichen Projektarbeit aufgrund der Auswirkungen von Covid-19 wurde eine Verlängerung der Modellprojekte bis September 2021 ermöglicht. Zur Qualitätssicherung finden begleitende Netzwerktreffen und eine Evaluation statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BfDT: Für Ende 2020 ist eine bundesweite Kooperationsveranstaltung zur Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteure in ihrem Engagement gegen Antisemitismus und für jüdisches Leben in Deutschland geplant. In Kooperation mit der Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin und Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration wird am 22. Juli 2020 Teil 1 einer gemeinsamen Kooperationsveranstaltung „Internationale Dekade: Förderung der Teilhabe von Menschen afrikanischer Abstammung“ durchgeführt. Teil 2 „Diskriminierung geht alle an: Engagement stärken – Vielfalt fördern“ folgt voraussichtlich am 30./31. Oktober 2020. Im Rahmen von „Jugend engagiert sich-digital!“ findet je ein Modul der Online-Seminar-Reihe zu Antisemitismus (7. Juli 2020), Rassismus (4. August 2020) und Antiziganismus (6. Oktober 2020) statt. Das BfDT verausgabt jährlich Mittel in Höhe von einer Million Euro.</li> </ul>
<p>BMI und Geschäftsbereich Hier: BPOL</p>	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themenfelder Menschenrechte, Verhütung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung sind ebenso wie die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit polizeilicher Maßnahmen, insbesondere unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes, seit jeher wesentlicher und fachübergreifender Bestandteil bei der Vermittlung theoretischer und praktischer Inhalte der Ausbildung aller Laufbahngruppen der Bundespolizei.</li> <li>• Im Rahmen der Fortbildung erfolgt der Erhalt bzw. der Ausbau der einschlägigen Kompetenzen der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei und anlassbezogen deren Sensibilisierung im Hinblick auf publizierte Sachverhalte.</li> <li>• Im Rahmen der Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für politische Bildung wirkt die Bundespolizei an einem gemeinsamen Sammelband zum Thema „Menschenrechte und Polizei“ mit.</li> </ul>
<p><b>Schwerpunkt Gesellschaftliches und politisches Engagement für Demokratie und Gleichwertigkeit</b></p>	
<p>AA</p>	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung internationaler Projekte und Zusammenarbeit zur Erinnerung an Holocaust/ Völkermord an Sinti/ Roma/ Antisemitismusbekämpfung/ Antiziganismusbekämpfung</li> </ul>
<p>BMWi – Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Länder</p>	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt „Zeitzeugen mit Migrationshintergrund“ Projektzeitraum: März 2020 – Februar 2022, Durchführung von Erzählcafés und Infoveranstaltungen durch Migrantinnen und Migranten</li> </ul>
<p>BMBF</p>	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerb für junge Menschen „Demokratisch Handeln“</li> </ul> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschungsverbund „Demokratiebildung in Deutschland“</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

<p>BMFSFJ</p>	<p>Bundesprogramm „Demokratie leben!“ b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In „Partnerschaften für Demokratie“ schließen sich staatliche und zivilgesellschaftliche Akteur*innen in einem strukturierten Verfahren zu lokalen Bündnissen zusammen, um Engagement und Partizipation anzuregen und demokratie- und menschenfeindlichen Entwicklungen entgegenzutreten. Mit „Demokratie leben!“ hat ein umfassender Aufbau kommunaler Strukturen zur Demokratieförderung stattgefunden. Die Anzahl der Fördergebiete hat sich von 172 zu Beginn des Programms auf nunmehr 300 erhöht.</li> <li>• Die integrierte Handlungsstrategie der „Partnerschaften für Demokratie“ wird u. a. in Form mehrerer Einzelprojekte und Initiativen realisiert, die über den Aktions- und Initiativfonds finanziert werden. Im Förderzeitraum zwischen den Jahren 2015 und 2018 wurden im Rahmen der Partnerschaften für Demokratie 16.636 Projekte umgesetzt. Dabei stieg die Zahl der bewilligten Angebote nicht nur stetig mit der wachsenden Anzahl an Partnerschaften, sondern auch die durchschnittliche Anzahl an bewilligten Initiativen pro Partnerschaft.</li> <li>• In „Demokratie leben!“ wurde erstmalig ein Programmbereich („Ausgewählte Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Demokratiestärkung im ländlichen Raum“) aufgenommen, der vorsah, dass Modellprojekte jenseits des Auftrags der Extremismusprävention explizit Phänomene der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit bearbeiteten. Zusätzlich wurde mit einem eigenständigen Themenfeld die Zielstellung Demokratieförderung akzentuiert. Eine der zentralen Weiterentwicklungen und Weichenstellung struktureller Art durchlief der Programmbereich in den Jahren 2016/2017. Dieser wurde von fünf auf sieben Themenfelder erweitert. Mit dem Themenfeld „Rassismus und rassistische Diskriminierung“ bekam der Phänomenkomplex Rassismus einen inhaltlichen Schwerpunkt. Durch das Themenfeld „Antidiskriminierung und Frühprävention im Vorschulalter“ erfolgte außerdem eine bewusste Hervorhebung des Kindesalters und der zugehörigen Personengruppen und Einrichtungen als relevante Zielgruppe in der Bearbeitung von Phänomenen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und von Antidiskriminierungsarbeit. Die Anzahl der Modellprojekte im Programmbereich steigerte sich in der Programmlaufzeit von 58 zu Förderbeginn im Jahr 2015 auf 94 Modellprojekte im Jahr 2019.</li> <li>• Die seit 2015 bestehenden Handlungsfelder des Bundesprogramms „Demokratieförderung“ und „Extremismusprävention“ wurden um das neue Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ ergänzt, um die Bedeutung von demokratischem Handeln für den Zusammenhalt in einer vielfältigen Gesellschaft zu betonen.</li> <li>• Die Arbeit der lokalen „Partnerschaften für Demokratie“ hat sich in der 1. Förderperiode von „Demokratie leben!“ bewährt. Im Rahmen der 2. Förderperiode wird diese zukünftig noch stärker mit begleitenden Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Aktivierungsprojekten unterstützt und qualitativ weiterentwickelt.</li> </ul>
<p>BMI und Geschäftsbereich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinwesenorientierte Integrationsprojekte (BAMF)</li> <li>• Multiplikatorenschulungen (BAMF)</li> <li>• Modellprojekt "Durchführung der Internationalen Wochen gegen Rassismus"</li> <li>• Modellprojekt "Schulter an Schulter" der Stiftung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus</li> <li>• Bundesprogramm "Integration durch Sport"</li> <li>• Modellprojekt "Hate Speech"</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

BMF	<p>Themenportal Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts</p> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Bekenntnis zu den Verbrechen des Nationalsozialismus und die Übernahme von Verantwortung durch die Leistung von Wiedergutmachung sind seit Jahrzehnten deutsche Staatsraison. Die unter dem im Wortlaut schwierigen, wenngleich historischen Begriff „Wiedergutmachung“ subsumierten gesetzlichen und außergesetzlichen Regelungen zum NS-Unrecht stehen für die politische und gesamtgesellschaftliche deutsche Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit, insbesondere dem NS-Terror, der Folter und dem Massenmord an den europäischen Juden, den Sinti und Roma, politischen und wegen ihrer Religion und Weltanschauung Verfolgten und vielen weiteren Opfergruppen des NS-Terrors. Die Inhalte aller Akten spiegeln den Umgang mit den Verbrechen der Vergangenheit und das Ringen um gesellschaftlich akzeptierte Übernahme von Verantwortung seit Mitte der 1940er Jahre bis in die Gegenwart wider. Der Quellenwert dieser hunderttausend- und millionenfachen Unterlagen ist immens. Die Bundesregierung versteht es als wichtige Folgeaufgabe der Wiedergutmachung, alle diese einzigartigen Akten und Unterlagen durch einen vernetzten, digitalen Zugang künftig unter Berücksichtigung archiv- wie datenschutzrechtlicher Belange sichtbar, umfassend erforschbar und weltweit für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Nutzer auf einem Themenportal „Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts“ zugänglich zu machen. Das entstehende Angebot wird für unterschiedliche Zwecke auch im Rahmen politischer und schulischer Bildung sowie weiterer pädagogischer Vorhaben genutzt werden können.</li> </ul>
<p><b>Schwerpunkt Diversität im Arbeitsleben, Aus- und Fortbildung interkultureller und sozialer Kompetenz im Beruf</b></p>	
BMWf	<p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung insbesondere zur Integration von Flüchtlingen“; Projektzeitraum: 2017 - 2020, gefördert wurden insgesamt 46 Projekte bzw. Projektverbünde</li> </ul>
BMG	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Vielfalt pflegen: Lernplattform zur Förderung transkultureller Kompetenzen in der Pflege“</li> <li>Optimierung der beruflichen Integration von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund/Beitrag zur Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen (INGE)</li> </ul>
BMU	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2014 hat das BMU die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet</li> <li>Maßnahmen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt, u. a. Beteiligung am jährlichen Diversity-Tag, neuer Videoclip mit Ministerin und Beschäftigten zu einer Kultur der Vielfalt, interne und externe Kommunikation zum Thema</li> <li>Im Intranet des BMU wurde eine Seite „Chancengleichheit / Inklusion / Gleichstellung eingerichtet, mit themenbezogenen Informationen, Hinweis und Link auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die behördeninterne Antidiskriminierungsstelle.</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfassende Beschäftigtenbefragung unter Berücksichtigung von Diversityaspekten in 2018. Zudem beteiligte sich das BMU an der ersten behördenübergreifenden Befragung der Bundesverwaltung zur Erhebung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in 2014/2015 und hat in 2019 an der Beschäftigtenbefragung „Kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ teilgenommen.</li> <li>• Seit 2015 enthalten Stellenausschreibungen und Ausschreibungen für Ausbildungsplätze die Zusätze, dass das BMU die Vielfalt unter den Mitarbeitenden fördert und dass sich von der Ausschreibung alle Nationalitäten angesprochen fühlen sollen.</li> <li>• Bewerbungsverfahren bei Stellenausschreibungen: Bewerber*innen sind nicht verpflichtet im Bewerbungsbogen Angaben zur Nationalität zu machen bzw. ein Lichtbild mit der Bewerbung abzugeben (freiwillige Angabe). Damit soll den Bewerber*innen signalisiert werden, dass Auswahlentscheidungen unabhängig von der Nationalität / Herkunft oder vom äußeren Erscheinungsbild getroffen werden. Letztlich wird eine Diskriminierung von vorneherein dadurch minimiert bzw. verhindert, dass Auswahlverfahren konsequent und stringent nach dem in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz verankerten Grundsatz der Bestenauslese durchgeführt werden.</li> <li>• Praktika werden öffentlich angeboten/ausgeschrieben, um Zugang unabhängig von der Nationalität/Herkunft zu gewährleisten</li> <li>• In 2016: Einführung und später Fortschreibung einer neuen Dienstvereinbarung zum Beurteilungsverfahren von Beamt*innen und Tarifbeschäftigten, in welcher der hohe Stellenwert von Chancengleichheit und Transparenzverankert ist.</li> <li>• Das BMU und seine Geschäftsbereichsbehörden nutzen die einschlägigen von der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten.</li> <li>• Darüber hinaus Einführung und Fortschreibung eines Fortbildungskonzeptes für die Durchführung interner Schulungen für Führungskräfte zur Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung im BMU und im Geschäftsbereich mit verpflichtenden Schulungen aller Führungskräfte zu sachgerechten und diskriminierungsfreien Beurteilungen vor jeder Regelbeurteilung (alle zwei Jahre)</li> <li>• Das BMU-Fortbildungskonzept verfolgt als übergreifende Zielstellung eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Förderung und Entwicklung aller Beschäftigten. Es ermöglicht und fördert den Erwerb von Kompetenzen zu verschiedenen Diversitätsaspekten mit verbindlichen Fortbildungsmodulen zur bedarfsgerechten Stärkung interkultureller, sozialer, Fremdsprachen- sowie Diversity-, Gender- und Führungskompetenzen, insbesondere in den Bereichen Kommunikation und Kooperation, Gesprächs- und Verhandlungsführung.</li> <li>• hausinterne Einführungsfortbildungen für neue Beschäftigte umfassen Diversityaspekte</li> <li>• Integration der Themen Vielfalt und Vermeidung von Diskriminierungen in internen Führungskräftefortbildungen, insb. bei Beurteilungsschulungen</li> <li>• Ausbildung umfasst im 2. Ausbildungsjahr umfangreiche Jahresprojekte zum Thema Diversity unter der Überschrift: „Miteinander anstatt nebeneinander leben.“- jeweils unter Berücksichtigung aktueller Ereignisse zu einem anderen sozialen Aspekt. Ergebnisse werden hausintern veröffentlicht bzw. präsentiert</li> <li>• Im Rahmen der Initiative „Klischee-frei“ gegen stereotype Berufswahl mehrfach Teilnahme mit dem Bereich der Ausbildung an den Aktionen zum Girl'sDay, dem größten Berufsinformationstag für Mädchen; 2018 unter dem übergeordneten gesellschaftspolitischen Ansatz, Schülerinnen für Berufe im Bereich des Umwelt-, Klima- und Naturschutzes zu begeistern.</li> <li>• in 2017 Fortschreibung der Dienstvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeit und Arbeitsort mit der Möglichkeit, auch individuelle Diversityaspekte sowie interkulturelle Lebensumstände besser mit dem Arbeitsalltag zu verbinden</li> </ul>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<p>• Einrichtung eines Queer-Netzwerkes im BMU mit eigenem Email-Postfach und behördeninterner Intranetseite und Gesprächsmöglichkeiten mit Hausleitung</p> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in 2019 Einrichtung eines Referates Z 1 2 Personalentwicklung, Diversity im BMU mit fester Verankerung der Aufgabe Diversity-Mainstreaming im GVPI.</li> <li>• Erarbeitung einer Diversitystrategie für das BMU</li> <li>• Erarbeitung neuer BMU-Grundsätze für gute Führung und Zusammenarbeit unter Berücksichtigung von Diversityaspekten</li> <li>• in 2019 Einrichtung eines Referates Z 1 7 Genderaspekte der Umweltpolitik, soziale Verwaltungsangelegenheiten im BMU</li> <li>• Erarbeitung einer Genderstrategie für das BMU</li> <li>• Das BMU nimmt am Forschungsprojekt "Vielfalt im Amt" der Deutschlandstiftung teil und wird hierfür Hospitationen ermöglichen. Ziel ist es, dass Menschen mit Migrationshintergrund die Arbeitsweise und -kultur im öffentlichen Dienst kennenlernen, deren Chancen im öffentlichen Dienst zu evaluieren und Bedenken/Ängste abzubauen.</li> </ul>
<p>BMU Geschäftsbereich BASE</p>	<p>Das Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung (BASE) hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich somit in einer freiwilligen Selbstverpflichtung zu einer Organisationskultur der Vielfalt bekannt.</p> <p>Stellenausschreibungen enthalten den Passus "Das BASE tritt ein für die Gleichberechtigung und begrüßt ausdrücklich Bewerbungen von Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Die Wahrnehmung der Aufgaben ist grundsätzlich auch im Wege der Teilzeitbeschäftigung möglich."</p> <p>Das BASE hat an der Beschäftigtenbefragung des BIB zur Kulturellen Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung teilgenommen.</p>
<p>BMU Geschäftsbereich BfN</p>	<p>Im Bundesamt für Naturschutz (BfN) wird Antidiskriminierung als Querschnittsthema bei allen Vorgängen mitgedacht. Konkrete Maßnahmen sind:</p> <p>Das BfN hat an der Beschäftigtenbefragung des BIB zur Kulturellen Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung teilgenommen. Das BfN weist eine überdurchschnittliche Wahrnehmung für die Chancen kultureller Diversität auf.</p>
<p>BMU Geschäftsbereich BfS</p>	<p>Das Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) betont in seinen Stellenausschreibungen neben der formalen Öffnung (m/w/d) auch seine auf Vielfalt ausgelegte Grundhaltung durch den Passus „Das BfS gewährleistet die berufliche Gleichstellung aller Geschlechter und fördert die Vielfalt unter den Mitarbeitenden. Von schwerbehinderten Bewerber*innen wird nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt; sie werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Wir freuen uns, wenn sich von dieser Ausschreibung alle Nationalitäten angesprochen fühlen. Die Stelle ist teilzeitgeeignet.“</p>
<p>BMU Geschäftsbereich UBA</p>	<p>Am 16. Oktober 2017 hat das UBA offiziell die Charta der Vielfalt unterzeichnet und wirbt damit auf den Internetseiten des UBA als Arbeitgeber. Als Ergebnis wurde auch die Initiative klicsheefrei unterzeichnet und zieht Sensibilisierungsmaßnahmen im Gewinnungs- und Auswahlprozess speziell für Auszubildende nach sich.</p>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Implementierung einer Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung (inkl. Mobbing) und sexueller Belästigung Basierend auf den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll die DV u. a. verbindlich dazu beitragen jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden, gezielt aufzuklären und durch transparente Prozesse konsequent zu verfolgen.</li> <li>• Diversity Challenge Teilnahme einer Projektgruppe von Auszubildenden an der Diversity Challenge in den Jahren 2018 – 2019. Daraus entstand ein Konzept für eine Workshop-Reihe zur Durchführung von Workshops im Jahr 2020 zu den Themen Behinderung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, Migration und Flucht, Internationalität und Junges Alter.</li> <li>• Verankerung des Themas Diversity im Gleichstellungsplan Im aktuellen Entwurf des Gleichstellungsplanes des Umweltbundesamtes sind u. a. folgende Maßnahmen in dem Zeitraum 2020 – 2023 zum Thema „Diversity“ enthalten: Auswertung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Vielfalt und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ von 2019 zur Sensibilisierung und Bedarfserhebung für die Diversity Strategie des UBA. Charta der Vielfalt mit Leben füllen: Entwicklung weiterer Maßnahmen (z. B. Teilnahme am Diversity Tag, Initiative „Klischee-frei“ zur stereotypen Berufswahl) und einer Diversity Strategie, auch zum Erhalt des Total E-Quality Prädikats mit Diversity Add-On). Bauliche Ausweisung genderneutraler Toiletten und inklusiver Sanitärräume für diverse Menschen, die sich nicht zweigeschlechtlich identifizieren (für nicht-binäre, trans- oder intergeschlechtliche Mitarbeitende). Verabschiedung und Implementierung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung (inkl. Mobbing) und sexueller Belästigung.</li> <li>• weitere unterschwellige Maßnahmen: Zu den vorgenannten Punkten kommen Sensibilisierungsmaßnahmen der AGG-Beschwerdestelle, des Beauftragten für Gender Mainstreaming und einzelne Fortbildungsangebote für die Auszubildenden des UBA hinzu (z. B. Durchführung einer Fortbildung zum Thema „Fakten statt Populismus“ für alle Auszubildenden im Jahr 2018). In einzelnen Fortbildungsvermerken wird in der Leistungsbeschreibung bereits die Anforderung an potentielle Auftragnehmer formuliert, dass die Fortbildung in einer gendersensiblen und diskriminierungsarmen Atmosphäre stattfinden soll).</li> </ul>
<p>BMFSFJ</p>	<p>Bundesprogramm „Demokratie leben!“ b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit der Errichtung des Programmbereichs „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ wurde der Demokratieförderung in diesem zentralen gesellschaftlichen Bereich ab 2017 ein eigenständiger programmatischer Rahmen gegeben. Es wurden rund 20 Modellprojekte nichtstaatlicher Organisationen gefördert. Die Arbeitsfelder der Modellprojekte umfassten vielfältige Bereiche der politischen Bildung und Antidiskriminierungsarbeit. Sie umfassten ebenso Angebote in Bereichen der Sensibilisierung gegen Rechtspopulismus und der Auseinandersetzung mit Alltagsrassismus bzw. Sensibilisierung von Unternehmen</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<p>für jegliche Form von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie etwa Sexismus und Islamfeindlichkeit. Darüber hinaus fanden Maßnahmen zur Aufklärung über Fluchtursachen, zum Abbau von Vorurteilen sowie zur Stärkung bzw. zum Empowerment von Diskriminierung Betroffenen statt.</p> <p>Die Bundeswehr begreift Vielfalt als Chance und will das Bewusstsein für die Chancen, die sich aus der persönlichen und kulturellen Vielfalt der Menschen in der Bundeswehr ergeben, stärken, um vorhandene Potenziale noch besser nutzen zu können. Vielfalt liefert einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Bundeswehr und ist in der Personalstrategie der Bundeswehr als Maßnahme fest verankert.</p> <p>Die Bundeswehr hat 2012 die „Charta der Vielfalt“ gezeichnet und beteiligt sich seit 2015 durchgängig an dem jährlich stattfindenden „Deutschen Diversity Tag“. In der zentralen Veranstaltung des BMVg in Berlin wurden Vorträge zu einer oder mehreren Dimensionen der Vielfalt gehalten. Aufgrund des öffentlichen Charakters dieser Maßnahme und der begleitenden Arbeitgeberkommunikation zeigt die Bundeswehr, potentiellen Bewerberinnen/Bewerbern und ihren Angehörigen, dass sie eine offene, inklusive und wertschätzende Kultur lebt. Das Konzept „Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ wurde 2019 erstellt und herausgegeben. Die operative Umsetzung ist für 2020/21 geplant.</p> <p>Um Informationen über die Maßnahmen zur chancengerechten Teilhabe am Arbeitsleben sowie die allgemeine Arbeitssituation zu gewinnen, werden darüber hinaus empirische Studien zu Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen durchgeführt. In der aktuellen Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ liegt der Fokus auf dem Diversitätsklima und dem Stand der Inklusion in der Bundeswehr. Ziel ist, 2020 erste Erkenntnisse über Einstellungen und Meinungen der Beteiligten zur Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr zu gewinnen.</p> <p>Im Februar 2017 wurde beim „Stabsselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ eingerichtet. Sie richtet sich an alle aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen - zivil wie militärisch -, die Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt innerhalb der Bundeswehr erfahren oder erfahren haben. Sie nimmt Hinweise entgegen und koordiniert bzw. steuert die Einzelfallprüfung, damit erforderliche Aufklärungs-, Verfolgungs-, Schutz- oder Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden können.</p> <p>Das BMVg ist seit 2017 im Ressortarbeitskreis „Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration vertreten.</p> <p>Der „Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des BMVg“ wurde 2019 aktualisiert. Arbeitshilfen für Betroffene und Vorgesetzte werden erstellt.</p> <p>Die Zentrale Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz (ZKlKK) befindet sich seit zehn Jahren im Wirkbetrieb. ZKlKK sensibilisiert Bundeswehrangehörige für Begegnungen im fremd- und eigenkulturellen Umfeld sowie im Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation. Weiter unterstützt ZKlKK die Dienststellen der Bundeswehr mit Konzepten, Ausbildungsmaterialien und Beratung zur o. a. Sensibilisierung im Rahmen der politischen Bildung. Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit zivilen und militärischen Expertinnen und Experten zur Weiterentwicklung.</p> <p>Das bestehende Netzwerk Interkulturelle Kompetenz wird ständig weiter ausgebaut. Die Themen Gender und Organisationskulturen wurden in die Ausbildung integriert. Es wurden rund 5.000 (Stand 2019) Trainingsboards zu fünf verschiedenen Themen (u. a. Umgang mit Vielfalt, Grundlagen Interkultureller Kompetenz) innerhalb der Bundeswehr ausgegeben. Diese werden in Dienststellen, Schulen und</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<p>Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr eingesetzt. Damit konnten in 2019 ca. 20.000 Bundeswehrehörige erreicht bzw. ausgebildet werden. Ein Trainingsboard zu MALI/Afrika ist aktuell für die Ausbildung verfügbar.</p> <p>Die Themen Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sind auch Bestandteil der Unterrichtung in den Führungslehrgängen am Zentrum Innere Führung.</p> <p>Darüber hinaus finden Vortragsveranstaltungen zur Sensibilisierung von Vorgesetzten für den Themenbereich Vielfalt und Inklusion im Rahmen der Führungskräfte-seminare an der Führungsakademie der Bundeswehr und am Bildungszentrum der Bundeswehr statt.</p> <p>Das Angebot der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG) am Zentrum Innere Führung war bis März 2020 darauf ausgerichtet, nicht nur Anfragen zu beantworten, sondern auch aktiv, z.B. durch Veranstaltungen, Verständnis für religiöse Vielfalt zu vermitteln. Dies hilft allgemein, Vorurteile, auch z. B. gegen bestimmte Migrationshintergründe, abzubauen und ist insofern auch ein Beitrag zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus. Die ZASaG ist in die zum 1. April 2020 neu aufgestellte und aufgabenumfassendere „Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt“ (ZAVi) überführt worden. Die ZAVi soll zukünftig als Ansprechpartner zu Belangen des Umgangs mit der Vielfalt in der „Truppe“ und in den Dienststellen der Bundeswehr dienen sowie Informations- und Ausbildungsangebote erstellen.</p> <p>Seit Ende 2018 beteiligt sich die Bundeswehr an einem Projekt der NATO-Research Group 301 zum Thema „Military Diversity: Ethnic Tolerance and Intolerance“. Ziel ist es, strategische Ansätze zur Implementierung eines gezielten militärischen Vielfaltsmanagements zu entwickeln und die Einsatzbereitschaft und Resilienz der verbündeten Streitkräfte zu verbessern. Absicht ist, Lösungsansätze und Empfehlungen zu erarbeiten und best-practices zur ethnischen Toleranz in verbündeten Streitkräften zu identifizieren.</p> <p>Derzeit wird eine Zentrale Dienstvorschrift zur „Interkulturellen Bildung in der Bundeswehr“ erstellt. Eine Herausgabe soll 2020/2021 erfolgen.</p>
<p>BMI und Geschäftsbereich Hier: BPOL</p>	<p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige und anlassbezogene Evaluierungen der Aus- und Fortbildungsinhalte der Bundespolizei, auch unter kurzfristiger Berücksichtigung aktueller Ereignisse / Erkenntnisse</li> <li>• Vermittlung von Aus- und Fortbildungsinhalten BPOL, neben internen und externen Referenten auch durch potenziell Betroffene</li> <li>• Schaffung einer Vertrauensstelle innerhalb der Bundespolizei</li> <li>• Die Bundespolizeidirektion München hat etwa im Jahr 2013 die Charta der Vielfalt unterschrieben und setzt sich für die Vielfalt innerhalb der Behörde ein. Diese wird darüber hinaus in den Jahresberichten publiziert.</li> </ul> <p>c)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Diaspora Policy Institute im Rahmen der Qualifizierung von Multiplikatoren für Interkulturelle Kompetenz der Bundespolizei und regelmäßige Schulungen zur Thematik „Diskriminierungsfreie Anwendung der Befragungs- und Kontrollbefugnisse“</li> <li>• Austausch zwischen dem Vorsitzenden des Zentralrats der Sinti und Roma mit dem Bundespolizeipräsidentium und der Bundespolizeiakademie</li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In den Zeiträumen April/ Mai 2019 und September/ Oktober 2019 hat die Bundespolizei an der Befragung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zum Forschungsprojekt zur Untersuchung von "Kulturelle Diversität und Chancengleichheit" in der Bundesverwaltung von der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung teilgenommen.</li> <li>• Im Rahmen der Personalentwicklung setzt die Bundespolizei verschiedenste Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund um. So wird Nachwuchswerbung möglichst gezielt auf diese Adressatengruppe ausgerichtet (z. B. Onlinewerbung in Umsetzung des Kommunikationskonzeptes zur Nachwuchsgewinnung), indem beispielsweise insbesondere auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund die Werbemaßnahmen durch Kampagnen, Interviews, Mitarbeiterfilme, Plakatwerbung, Präsenz auf Berufsmessen und ähnliche Maßnahmen unterstützen. Namentlich genannt sei die Nachwuchskampagne "Mit Sicherheit vielfältig". Hier wirbt die Bundespolizei zielgerichtet unter Einsatz von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, um möglichen Hemmnissen bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu begegnen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, diesen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern den Polizeiberuf, aber auch die Verwendungsmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung der Bundespolizei, näher zu bringen, um sie für eine Ausbildung oder Verwendung bei der Bundespolizei zu gewinnen.</li> <li>• Neben dem offiziellen Internetauftritt der Bundespolizei steht eine zusätzliche Karriereseite (<a href="http://www.komm-zur-Bundespolizei.de">www.komm-zur-Bundespolizei.de</a>) als Informationsquelle zur Verfügung. Außerdem präsentiert sich die Bundespolizei auf der Internetplattform YouTube, auf Facebook und Instagram. So sollen unsere jungen Zielgruppen genau dort erreicht werden, wo sie sich über ihre Berufswahl informieren.</li> <li>• Daneben sollen Netzwerkbildungen auf regionaler/ örtlicher Ebene im Rahmen von Projekten, insbesondere in Schwerpunktbereichen sowie Kooperationen mit Schulträgern, Vereinen und Behörden sowie Integrationsbeauftragten weiter ausgebaut werden.</li> </ul>
<b>Schwerpunkt Rassismus und Hass im Internet</b>	
BMU	b)
BMFSFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung von Maßnahmen des BMU im Rahmen der Charta der Vielfalt durch BMU Internet und Social Media-Kanäle Bundesprogramm „Demokratie leben!“</li> <li>b)             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit dem Programmbereich „Stärkung des Engagements im Netz – gegen Hass im Netz“ wurde der demokratiefördernden und präventiven Praxis in diesem Handlungsfeld innerhalb des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ erstmals ein eigenständiger programmatischer Rahmen gesetzt. Der Programmbereich griff dabei – neben einzelnen relevanten Zielen aus der Strategie der Bundesregierung zur Extremismusprävention und Demokratieförderung – auch die Absicht aus der gemeinsamen 10-Punkte-Erklärung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der für das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ verantwortlichen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder im Juli 2016 auf, die Arbeit und Zusammenarbeit gegen Hassrede im Internet und in den sozialen Netzwerken systematisch zu verstärken. Hierzu wurden seit Ende 2017 33 Modellprojekte gefördert, die sowohl konkrete Strategien zum Umgang mit Menschenfeindlichkeit und Extremismus im Netz als auch Handlungsansätze zur Stärkung einer digitalen Zivilgesellschaft entwickelten und erprobten.</li> </ul> </li> </ul>

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 6 (Kleine Anfrage 19/20280)

BMI und Geschäftsbereich Hier: bpb	Maßnahmen zur politischen Bildung und Prävention von Hass im Netz
BMVg	BMVg hat 2019 einen Leitfaden zum Umgang mit und dem Verhalten in den Sozialen Medien herausgegeben, der zur Sensibilisierung und zur weiteren Verhaltenssicherheit der Bundeswehrangehörigen in der Thematik führen wird. Derzeit wird eine entsprechende Ausbildungshilfe erstellt, die noch 2020 herausgegeben werden soll.
<b>Schwerpunkt Forschung</b>	
BMBF	c) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachung (in Planung): "Radikalisierung II: Vergleichende Rechtsextremismusforschung"</li> <li>• Forschungsinstitut für gesellschaftlichen Zusammenhalt – insbesondere zwei Projekte am Teilinstitut Berlin: Zwischen Antisemitismus, Rassismus und Flucht – Multiperspektivische Zugänge zu Juden/Judentum, Nahostkonflikt und Holocaust in der postmigrantischen Gesellschaft</li> <li>• Rassismus seit 1945 und die Transformation Deutschlands zur Einwanderungsgesellschaft: BRD, DDR und die Bundesrepublik Deutschland (1945 - 1999)</li> <li>• Monitoringsystem und Transferplattform Radikalisierung (MOTRA) - Spitzenforschungscluster zur Früherkennung, Prävention und Bekämpfung von islamistischem Extremismus</li> </ul>
BMFSFJ	c) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um schneller und besser auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Herausforderungen reagieren zu können, wurde im Rahmen der zweiten Förderperiode des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ ein Innovationsfonds neu eingerichtet. Mit diesem Fonds werden fachlich innovative Maßnahmen gefördert, die örtliche und zielgruppenspezifische Bedarfe gezielt berücksichtigen.</li> </ul>
BMVg	In der aktuellen Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ liegt der Fokus auf dem Diversitätsklima und dem Stand der Inklusion in der Bundeswehr. Ziel ist es, 2020 erste Erkenntnisse über Einstellungen und Meinungen der Beteiligten zur „Vielfalt“ in der Bundeswehr und zum Diversitätsmanagement zu gewinnen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 36 (Kleine Anfrage 19/20280)

Maßnahmen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“, hier: Handlungsbereich Modellprojekte

Träger	Phänomenbereich	Projekttitel	Bewilligte Fördersumme in 2020 (Stand: 1. Juli 2020)
CJD Niedersachsen Nordwest/Hamburg	Rechtsextremismus	Prisma - Medienpädagogische Interventionen im Feld der "Neuen Rechten"	174.139,83 €
Forschungsgruppe Modellprojekte e.V. - FGM	Rechtsextremismus	Good Gaming - Well Played Democracy	198.000,00 €
Drudel 11 e.V.	Rechtsextremismus	CLICK! Digitale Trainings zur Rechtsextremismusprävention	200.000,00 €
Distanz, Distanzierungsarbeit, jugendkulturelle Bildung, und Beratung e.V.	Rechtsextremismus	D-Netz: Netzwerke der Distanzierungsarbeit und Trainings mit rechtsextrem gefährdeten und - orientierten Jugendlichen	200.000,00 €
Berghof Foundation Operations GmbH	Phänomenübergreifende Prävention: Wechselwirkungen einzelner Phänomene, pädagogische Deeskalationsarbeit	#vrschwrg - Ein interaktives Toolkit gegen Verschwörungstheorien	221.658,07 €
Bildungsstätte Anne Frank	Phänomenübergreifende Prävention: Wechselwirkungen einzelner Phänomene, pädagogische Deeskalationsarbeit	The Game is not Over – ein Serious Game zu Verschwörungstheorien und Radikalisierung	199.999,20 €

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 36 (Kleine Anfrage 19/20280)

Träger	Phänomenbereich	Projekttitel	Bewilligte Fördersumme in 2020 (Stand: 1. Juli 2020)
IFAK e.V. - Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe - Migrationsarbeit	Phänomenübergreifende Prävention: Wechselwirkungen einzelner Phänomene, pädagogische Deeskalationsarbeit	ExPO - Extremismus Prävention Online	196.397,24 €
Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg	Phänomenübergreifende Prävention: Wechselwirkungen einzelner Phänomene, pädagogische Deeskalationsarbeit	Einmal Brainwash und zurück – Verschwörungsmethoden erleben	200.000,00 €
Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus e.V.	Antisemitismus	Dialog und Aufklärung – Antisemitismus 2.0.	199.420,00 €
Neue deutsche Medienmacher e.V.	Chancen und Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft	Die Würde des Menschen ist unhassbar. NO HATE SPEECH 2020-2022	191.896,00 €
Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. - Geschäftsstelle Leipzig	Islam- und Muslimfeindlichkeit	(Un)Sichtbarkeiten in der Migrationsgesellschaft - Storytelling angesichts von antimuslimischem Rassismus und Ethnosexismus	156.801,83 €

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anlage zu Frage 36 (Kleine Anfrage 19/20280)

**Maßnahmen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“, hier: Handlungsbereich Bund**

Träger	Phänomenbereich	Projekttitel	Bewilligte Fördersumme in 2020 (Stand: 1. Juli 2020)
CULTURES Interactive e.V. - Verein zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention	Rechtsextremismus	Kompetenznetzwerk Rechtsextremismusprävention – cultures interactive e.V.	362.000,00 €
Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V.	Rechtsextremismus	Rechtsextremismus / Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche und Rechtsextremismus (BAG K+R)	274.391,09 €
Amadeu Antonio Stiftung	Rechtsextremismus	Rechtsextremismus/Amadeu Antonio Stiftung	440.000,00 €
Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V.	Rechtsextremismus	Rechtsextremismus - Gesicht Zeigen!	342.000,00 €
Jugendbildungsstätte Bremen Lidice-Haus Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Rechtsextremismus	Rechtsextremismus/ LidiceHaus Jugendbildungsstätte Bremen / Fachstelle Rechtsextremismus und Familie	177.077,35 €

**Maßnahmen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“, hier: Begleitprojekt**

Träger	Phänomenbereich	Projekttitel	Bewilligte Fördersumme in 2020 (Stand: 1. Juli 2020)
HateAid gGmbH	-	Digitale Gewalt: Pilotprojekt für eine ganzheitliche Beratung von kommunal Engagierten	137.328,00 €

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*