

Endbericht

zum Beteiligungsverfahren zur Erstellung eines bremischen Landesaktionsplans gegen Rassismus

*Stabsreferat Integrationspolitik, Migrations- und Integrations-
beauftragte bei der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und
Integration des Landes Bremen*



**Freie
Hansestadt
Bremen**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Vorwort zur Begriffsverwendung

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses zum Landesaktionsplan gegen Rassismus in Bremen. In der Darstellung der Inhalte wird sowohl der Begriff **Rassismus** als auch der Begriff **Diskriminierung** verwendet. Diese unterschiedliche Begriffsnutzung folgt keiner willkürlichen oder strategisch festgelegten Reihenfolge, sondern spiegelt die tatsächliche Dynamik und Sprache der Teilnehmenden im Beteiligungsprozess wider.

In den Diskussionen brachten Teilnehmende ihre Erfahrungen und Perspektiven in jeweils eigener Sprache ein – teils explizit als eigene oder beobachtete *Rassismuserfahrungen*, teils im weiteren Sinne als *Diskriminierungserfahrungen*. Die Bandbreite der geschilderten Erfahrungen reicht von ethnisierender Ausgrenzung und antimuslimischem Rassismus über institutionelle Benachteiligung bis hin zu intersektionalen Formen von Diskriminierung – etwa dort, wo (zugeschriebene) Migrationserfahrungen, Klassenzugehörigkeit, Geschlecht oder Religion miteinander verwoben sind.

In den Fokusgruppen wurde „Rassismus“ vielfach als analytischer und gesellschaftspolitischer Begriff verstanden – etwa bei der Auseinandersetzung mit strukturellen Ungleichheiten, Machtverhältnissen oder institutioneller Verantwortung. Gleichzeitig verwendeten einige Teilnehmende den Begriff „Diskriminierung“, um auch solche Benachteiligungen zu benennen, die sich nicht ausschließlich über Rassismus definieren lassen und oftmals intersektionale Erfahrungen beschreiben.

Mit diesem Bericht soll die Komplexität der realen Erfahrungen sichtbar gemacht und nicht vorschnell vereinheitlicht werden. Die Begriffsverwendung im Text folgt daher dem Anspruch, die Sprache der Beteiligten zu wahren und die Diskussionen möglichst authentisch wiederzugeben – bei gleichzeitiger Einordnung in den strategischen Rahmen eines Landesaktionsplans gegen **Rassismus**. Ein bewusster Umgang mit Sprache ist dabei nicht nur Teil des Inhalts, sondern auch Ausdruck einer diskriminierungskritischen Haltung im Prozess selbst.

Abkürzungsverzeichnis

- ADA** – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
- AGG** – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- BIPoC** – Black, Indigenous, People of Color
- GPR** – Gesamtpersonalrat
- LADG** – Landesantidiskriminierungsgesetz (Berlin)
- LADS** – Landesantidiskriminierungsstelle
- LAP** – Landesaktionsplan gegen Rassismus
- ÖPNV** – Öffentlicher Personennahverkehr
- SKB** – Senatorin für Kinder und Bildung Bremen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur Begriffsverwendung	i
Inhaltsverzeichnis	ii
I. Hintergrund	1
1. Der Landesaktionsplan gegen Rassismus (LAP)	1
2. Der Beteiligungsprozess zum Landesaktionsplan gegen Rassismus	2
2.1 Der Beteiligungsprozess mit Erwachsenen	2
2.2 Der Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen	3
3. Ablauf und Methodik der Fokusgruppen	4
3.1 Der Beteiligungsprozess mit Erwachsenen	5
3.2 Der Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen	5
II. Ergebnisse	6
1. Beteiligungsprozess mit Erwachsenen	6
A. Behörden und Verwaltung (intern)	8
B. Behörden und Verwaltung (im Kontakt mit Bürger*innen)	12
C. Schule, Wissenschaft und Bildung	13
D. Arbeitswelt	18
E. Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs	21
F. Gesundheitswesen	23
G. Wohnungsmarkt	25
H. ÖPNV/öffentliche Verkehrsmittel	26
I. Sport	27
2. Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen	28
A. Schule	28
B. ÖPNV und Freizeit	29
C. Arbeitswelt	30
D. Soziale Medien	31
E. Kultur	32
III. Zusammenfassung und Ausblick	32

1.	Zusammenfassung	32
2.	Was sich bewährt hat: Gelingensbedingungen im Beteiligungsprozess	33
3.	Herausforderungen im Prozess und mögliche Anpassungen	33
4.	Empfehlungen für die Weiterarbeit in Bremen aus Sicht der Prozessbegleitung	34
	Anlage	36
	Ansprechpersonen	37

I. Hintergrund

1. Der Landesaktionsplan gegen Rassismus (LAP)

Bremen ist ein heterogenes, weltoffenes Bundesland, in dem sich Menschen verschiedenster Religionen und Kulturen mit ganz unterschiedlichen Lebensformen, Sprachen und Erfahrungen begegnen. Diese Vielfalt trägt zu einer lebendigen Gemeinschaft bei, bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, z. B. im Hinblick auf rassistische Ausgrenzung in unterschiedlichen Lebensbereichen. Rassistische Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Formen und Ausmaß gehören zum Alltag vieler Bremer*innen.

Vor diesem Hintergrund hat die Bremische Bürgerschaft den Senat des Landes Bremen beauftragt, einen umsetzungs- und maßnahmenorientierten Landesaktionsplan gegen Rassismus (LAP) zu erarbeiten. Ziel ist es, wirkungsvolle Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in Bremen zu entwickeln: strukturell, institutionell und individuell. Das Verständnis von Rassismus im LAP gegen Rassismus ist angelehnt an die Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus berufen durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus¹. Er versteht Rassismus intersektional als Phänomen, das mit anderen Vielfaltsdimensionen wie Geschlecht, sozialem Status, Religion oder sexueller Identität verflochten sein kann. Der LAP gegen Rassismus in Bremen soll Strukturen stärken, Sensibilisierung fördern und zu einer gerechteren, rassismuskritischen Gesellschaft beitragen.

Der Bürgerschaftsbeschluss sieht eine breite Beteiligung an der Erstellung des Landesaktionsplans gegen Rassismus vor. Daher wurde ein breiter Beteiligungsprozess mit verschiedenen Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen organisiert. Für die Konzeption und Umsetzung des Beteiligungsprozesses zur Erstellung des LAP wurden die Unternehmen ifok GmbH und IMAP GmbH beauftragt. Zuständig für die Entwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus ist die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration.

Der vorliegende Endbericht stellt die abschließende Dokumentation dieses Beteiligungsprozesses und damit Vorschläge und Forderungen aus der Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft sowie Betroffenen, erwachsenen Bürger*innen und jungen Menschen dar. Diese werden bei der Erarbeitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus beachtet. Die Entscheidung darüber, welche Maßnahmen in dem Landesaktionsplan gegen Rassismus abgebildet werden, obliegt letztendlich dem bremischen Senat. Dies wird nach einer gewissenhaften Prüfung und Abwägung erfolgen.

¹ vgl. <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1>, Zugriff am 17. Juni 2025.

2. Der Beteiligungsprozess zum Landesaktionsplan gegen Rassismus

Der Beteiligungsprozess zur Erstellung des Landesaktionsplans gegen Rassismus im Land Bremen setzte auf eine breite und vielfältige Einbindung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen. Ziel war es, Erfahrungen, Perspektiven und Bedarfe aus der Bevölkerung systematisch zu erfassen und daraus konkrete, wirksame Maßnahmen abzuleiten. Methodisch folgte der Prozess dem Anspruch, niedrigschwellige, dialogorientierte und diskriminierungssensible Beteiligungsräume zu schaffen. Der Beteiligungsprozess gliederte sich in zwei eigenständige Komponenten:

1. den **Beteiligungsprozess mit Erwachsenen**, in dem zivilgesellschaftliche Akteur*innen, Vertreter*innen aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Religionsgemeinschaften, Betroffene und Bürger*innen eingebunden waren,
2. sowie einen eigenständig konzipierten **Beteiligungsprozess mit jungen Menschen**, der sich gezielt an Jugendliche und junge Erwachsene etwa zwischen 13 und 20 Jahren richtete.

Die bewusste Trennung der beiden Prozesse erfolgte vor dem Hintergrund, dass junge Menschen spezifische Perspektiven, Ausdrucksformen und Themen einbringen, die in gemischten Formaten häufig untergehen. Zudem sind sie in politischen Beteiligungsprozessen strukturell unterrepräsentiert, obwohl sie besonders häufig von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Ihre hohe Diversität, die altersbedingten Erfahrungen mit Ausgrenzung sowie die Notwendigkeit altersgerechter, geschützter Beteiligungssettings machten ein eigenständiges Beteiligungsformat erforderlich.

Beide Teilprozesse waren methodisch so gestaltet, dass sie trotz ihrer Eigenständigkeit vergleichbare Ergebnisse hervorbringen konnten. Damit wurde sichergestellt, dass die Perspektiven junger Menschen nicht nur ergänzend, sondern gleichwertig bei Erarbeitung des Landesaktionsplans berücksichtigt werden können.

2.1 Der Beteiligungsprozess mit Erwachsenen

Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wurden Erwachsene aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gezielt eingebunden, um ihre Perspektiven auf rassistische Diskriminierung im Land Bremen sichtbar zu machen und konkrete Lösungsvorschläge zu entwickeln. Der Beteiligungsprozess setzte dabei bewusst auf Vielfalt: Zivilgesellschaftliche Akteur*innen, Vertreter*innen aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Religionsgemeinschaften, Betroffene und Bürger*innen brachten ihre Erfahrungen und Sichtweisen

ein. Im Mittelpunkt standen **fünf themenübergreifende Fokusgruppen**, die Raum für Diskussionen, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Entwicklung von Lösungsansätzen boten. Fokusgruppen² sind moderierte Kleingruppendiskussionen, die den Austausch zwischen verschiedenen Zielgruppen fördern. Der kollektive Austausch ermöglicht es, über individuelle Sichtweisen hinaus neue Ansätze zu generieren und Handlungsempfehlungen abzuleiten, die im Alltag wirksam sein können.

In den **Fokusgruppen 1 bis 3** machten zivilgesellschaftliche Akteur*innen, Vertreter*innen aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Religionsgemeinschaften sowie Betroffene die Bedarfe in unterschiedlichen Themenfeldern sichtbar und entwickelten gemeinsam Maßnahmenvorschläge. Die unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmenden stellten sicher, dass verschiedenste Perspektiven und Erfahrungen abgebildet wurden. Dabei stand die konkrete Situation im Themenfeld Rassismus im Land Bremen im Fokus.

Während die ersten drei Gruppen primär Herausforderungen identifizierten und Maßnahmenideen erarbeiteten, hatte **Fokusgruppe 4** die Aufgabe, diese Maßnahmen aus Perspektive der Bremer Gesamtgesellschaft zu spiegeln. Hierfür wurde eine Zufallsauswahl aus dem Melderegister vorgenommen, um eine möglichst heterogene Gruppe von Bürger*innen einzubeziehen. In der Umsetzung zeigte sich, dass die Teilnehmenden von Fokusgruppe 4 hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Migrationsgeschichte eine eher homogene Zusammensetzung aufwiesen. Eine breite gesellschaftliche Perspektive konnte im Rahmen von Fokusgruppe 4 daher nur eingeschränkt abgebildet werden. Die anwesenden Teilnehmenden zeigten jedoch ein großes Interesse und teilweise auch fachliche Expertise zum Thema. Die Ergebnisse der ersten drei Fokusgruppen wurden in Fokusgruppe 4 daher nicht nur gespiegelt, sondern auch weiter vertieft und ergänzt.

Im nächsten Schritt folgte **Fokusgruppe 5**, in der die bisherigen Maßnahmenideen von Teilnehmenden aus den ersten drei Fokusgruppen gemeinsam priorisiert und weiter konkretisiert wurden. Dieser letzte Beteiligungsschritt diente dazu, die erarbeiteten Impulse abschließend zu bündeln und die Grundlage für die Entwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus in Bremen zu schaffen.

2.2 Der Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Ergänzend zum Beteiligungsprozess mit Erwachsenen wurde ein eigenständiger Beteiligungsprozess für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter etwa von 13 bis 20 Jahren entwickelt. Ziel war es, jungen Men-

² Fokusgruppen sind moderierte Kleingruppendiskussionen und bieten ein besonders flexibles und anpassungsfähiges Format, das den Austausch zwischen verschiedenen Zielgruppen fördert. Durch ihre methodische Offenheit können sie je nach Bedarf an die Zielgruppen und der Position im Prozess angepasst und gezielt eingesetzt werden, um unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und systematisch zu überprüfen, inwiefern diese als individuelle Meinungen oder verbreitete Muster gelten. Diese Form der Diskussion schafft nicht nur Perspektivenvielfalt, sondern erlaubt es auch, zentrale Themen und Spannungsfelder zu identifizieren, die in Einzelgesprächen möglicherweise nicht zur Sprache kämen. So bieten Fokusgruppen tiefe Einblicke und führen zu gemeinsamen Lösungsideen sowie neuen Ansätzen, die durch den kollektiven Austausch entstehen. In solch einem Gruppenformat lassen sich besonders gut Lösungsansätze für bestehende Herausforderungen erarbeiten und praxisnahe Handlungsempfehlungen ableiten.

schen einen diskriminierungssensiblen Beteiligungsraum zu eröffnen, der altersgerecht gestaltet ist und eigene Themenzulassungen ermöglicht, ohne auf bereits gesetzte Perspektiven Erwachsener beschränkt zu sein.

Der Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen bestand aus zwei aufeinander aufbauenden Formaten: einer Online-Umfrage an Schulen sowie einer themenoffenen Fokusgruppe. Die **Online-Umfrage** wurde über die landesweite Schulplattform itslearning an weiterführende Schulen in Bremen und Bremerhaven verbreitet. Mehr als 600 Schüler*innen haben sich an der Umfrage beteiligt. Thematisch konzentrierte sich die Befragung auf Rassismuserfahrungen im schulischen Kontext, darunter Wahrnehmungen von Rassismus, Bekanntheit von Unterstützungsangeboten und subjektive Umgangsweisen mit dem Thema Rassismus im Schulalltag.

Die anschließende **Fokusgruppe** wurde offen gestaltet, um (neben schulischen Erfahrungen) die Lebensrealität junger Menschen ganzheitlich zu erfassen. Dabei wurde ein zielgruppengerechtes und möglichst geschütztes Format geschaffen (vgl. Kapitel 3.2), um den Teilnehmenden niedrigschwellig und bedarfsgerecht die Möglichkeit zu geben, ihre Perspektive und Wahrnehmungen zum Thema Rassismus einzubringen. Die Beiträge der Fokusgruppe junger Menschen werden gleichberechtigt bei der Entwicklung des Landesaktionsplans berücksichtigt.

3. Ablauf und Methodik der Fokusgruppen

Die Beteiligungsprozesse für Erwachsene bzw. Jugendliche und junge Erwachsene wurden unabhängig voneinander konzipiert und durchgeführt, um den spezifischen Voraussetzungen, Ausdrucksformen und Beteiligungsbedarfen der jeweiligen Zielgruppen gerecht zu werden. Methodisch folgten sie jedoch einem vergleichbaren Grundprinzip, sodass die Ergebnisse beider Prozesse systematisch auswertbar und aufeinander beziehbar waren.

Sowohl im Erwachsenen- als auch im Jugendbeteiligungsprozess wurden zentrale Herausforderungen identifiziert, daraus thematische Handlungsfelder abgeleitet und schließlich konkrete Lösungsvorschläge entwickelt. Diese Dreischritt-Logik bildete die methodische Grundlage beider Formate und ermöglichte inhaltlich anschlussfähige Ergebnisse.

Trotz der bewussten Trennung der Prozesse gab es auch eine inhaltliche Verzahnung: Die intensive Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Bildung im Erwachsenenprozess – in der Schule eines der dominierenden Handlungsfelder war – diente als Ausgangspunkt für die Gestaltung der Beteiligung junger Menschen. Um im Jugendprozess Raum für zusätzliche Themen zu schaffen, wurde das Thema Bildung im Vorfeld gezielt über eine schulbasierte Online-Umfrage bearbeitet. Die anschließende Fokusgruppe wurde dann bewusst themenoffen konzipiert.

3.1 Der Beteiligungsprozess mit Erwachsenen

In allen fünf Fokusgruppen wurden gemeinsame Bedarfe identifiziert und Maßnahmvorschläge entwickelt oder gespiegelt – stets unter der Prämisse eines rassismuskritischen, offenen Austauschs. Durch die Wiederaufnahme und Weiterentwicklung der bisherigen Ergebnisse in jeder Folgeveranstaltung war ein iterativer Arbeitsprozess gewährleistet: Maßnahmvorschläge wurden nicht isoliert entwickelt, sondern im Verlauf zunehmend geschärft, erweitert und konkretisiert.

Die **ersten vier Fokusgruppen** folgten einem ähnlichen Ablauf: Zu Beginn erfolgten eine thematische Einführung, eine Kennenlernrunde sowie die gemeinsame Verständigung auf Gesprächsregeln. In zwei moderierten Kleingruppen entwickelten die Teilnehmenden daraufhin Maßnahmenideen bzw. entwickelten Ideen weiter und sammelten sie an einer Pinnwand. Zum Abschluss wurden die Ideen im Plenum zusammengeführt. In **Fokusgruppe 5** wurden die Teilnehmenden thematisch in vier Gruppen aufgeteilt, in denen gezielt an konkreten Textpassagen gearbeitet wurde – mit dem Ziel, diese zu präzisieren oder bestimmte Punkte zu vertiefen. Zum Abschluss erfolgte eine Priorisierung der Maßnahmen mithilfe eines Online-Tools.

Die Fokusgruppen zeigen insgesamt, wie wichtig es ist, unterschiedliche methodische Zugänge zu wählen – angepasst an Zielgruppe, Prozessstand und inhaltliche Zielsetzung. Gleichzeitig wurde durch die Kontinuität des Moderationsteams, die Wiederaufnahme zentraler Ergebnisse und die durchgängige Ergebnisdokumentation gewährleistet, dass alle Gruppen aufeinander aufbauen und sich sinnvoll ergänzen.

Detaillierte Informationen zum Ablauf und zu den Inhalten der einzelnen Fokusgruppen finden sich in den jeweiligen Dokumentationen in Anlage 1. Eine Liste mit Organisationen und Projekten, aus denen Personen an den Fokusgruppen 1 bis 3 zu Landesaktionsplan gegen Rassismus, teilgenommen haben, finden Sie in Anlage 2.

3.2 Der Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Analog zum Vorgehen in der Erwachsenenbeteiligung wurden auch hier in der Fokusgruppe zunächst relevante Herausforderungen gesammelt, daraus Handlungsfelder abgeleitet und anschließend konkrete Lösungsvorschläge entwickelt. Dies ermöglichte es, systematisch anschlussfähige Ergebnisse zu erarbeiten – bei gleichzeitiger inhaltlicher Eigenständigkeit des Prozesses für junge Menschen.

Die Fokusgruppe wurde **thematisch** offen gestaltet, baute jedoch indirekt auf der vorgelagerten Online-Umfrage an Schulen auf. Diese hatte das Themenfeld „Rassismus in der Schule“ fokussiert – einem im Erwachsenenprozess besonders intensiv diskutierten Bereich. Ziel der Fokusgruppe war es, einerseits diesen Themenschwerpunkt zu vertiefen und Erkenntnisse zu überprüfen sowie weitere relevante Themenbereiche zu beleuchten, wie z. B. Rassismuserfahrungen im öffentlichen oder digitalen Raum. Dies erlaubte einen iterativen Erkenntnisprozess, der bestehende Schwerpunkte aufgriff, aber nicht auf sie beschränkt blieb.

Methodisch war die Fokusgruppe auf die Zielgruppe Jugendlicher und junger Erwachsener zugeschnitten. Der **Ablauf** umfasste zunächst eine Vorstellungs- und Kennenlernrunde, eine Einführung in das Thema Rassismus und den Landesaktionsplan. Um einen möglichst geschützten Raum zu schaffen, verständigte sich die Gruppe auf gemeinsame Gesprächsregeln. In Tandems sammelten die Teilnehmenden zunächst konkrete Herausforderungen und Erfahrungen mit dem Thema Rassismus. Diese wurde anschließend im Plenum vorgestellt und gemeinsam zu thematischen Handlungsfeldern geclustert. Aufgrund der vertraulichen Gruppengröße wurden im Anschluss an einer Arbeitsstation im offenen Gruppenaustausch Lösungsansätze gemeinsam entwickelt und diskutiert. Die systemische Begleitung und Moderation der Gruppe ermöglichte es, konzeptionell im Verlauf der Veranstaltung flexibel auf die Bedarfe der Gruppe einzugehen. So wurde beispielsweise anstelle eines World Cafés der freie Austausch im Plenum bevorzugt, um einen offenen Dialog zwischen allen Teilnehmenden zu ermöglichen.

Dies ermöglichte es auch, eine **niedrigschwellige, ermutigende und möglichst geschützte Atmosphäre** zu schaffen, in der sich alle Teilnehmenden auf Augenhöhe begegnen und mit ihren unterschiedlichen Perspektiven und Wahrnehmungen einbringen konnten.

Detaillierte Informationen zum Ablauf und zu den Inhalten der Fokusgruppe finden sich in den jeweiligen Dokumentationen in Anlage 3.

II. Ergebnisse

1. Beteiligungsprozess mit Erwachsenen

Die Fokusgruppen im Beteiligungsprozess zur Erstellung des Landesaktionsplan gegen Rassismus wurden bewusst heterogen besetzt. Das heißt, dass auch die Perspektiven innerhalb der Fokusgruppen bzw. zwischen den -gruppen heterogen waren bzw. sein konnten. Daher stellt dieser Bericht die Breite an (subjektiv) geäußerten Herausforderungen und Ideen für Maßnahmen dar. Es bedeutet nicht, dass alle Beteiligten am Prozess immer jeder einzelnen Aussage zustimmen oder hier – soweit nicht anders dargestellt – nur objektive Fakten benannt werden. Ziel dieses Dokuments ist es, die Breite an Perspektiven und Ideen auf das Thema „Rassismus im Land Bremen“ aus Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und anderen Expert*innen darzustellen.

Im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Erstellung des Landesaktionsplans gegen Rassismus zeigte sich deutlich: Rassismuserfahrungen sind in vielen Lebensbereichen strukturell verankert und betreffen breite Teile der Bevölkerung. Dabei lassen sich sowohl übergreifende Querschnittsthemen als auch feldspezifische Herausforderungen erkennen.

In nahezu allen Handlungsfeldern wurden folgende Themen als wiederkehrende strukturelle **Herausforderungen** benannt:

- **Fehlende Sensibilisierung und Kompetenzen im Umgang mit Rassismus** – insbesondere in Behörden, Bildungseinrichtungen, Gesundheitswesen und im Arbeitsumfeld.
- **Rassistische Diskriminierung durch institutionelle Praktiken und Haltungen**, z. B. bei Behördenkontakten, Bewerbungsverfahren oder polizeilichen Maßnahmen.
- **Hürden beim Zugang zu Leistungen und Angeboten**, etwa durch Sprache, Bürokratie oder mangelndes Diversitätsbewusstsein.
- **Fehlendes Vertrauen in Beschwerde- und Schutzsysteme**, u. a., weil Betroffene negative Erfahrungen mit Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsstellen gemacht haben.
- **Unsichtbarkeit und mangelnde Repräsentation** der von Rassismus betroffenen Menschen in Entscheidungspositionen, Medien und öffentlichen Räumen.

Übergreifend wurde der Wunsch nach verbindlichen rassismuskritischen Standards, mehr Beteiligungsmöglichkeiten für Betroffene sowie dauerhaften Bildungs- und Sensibilisierungsangeboten geäußert – sowohl für Fachkräfte im jeweiligen Lebensbereich als auch für die Gesamtgesellschaft.

Die im Prozess entwickelten Maßnahmenforderungen wurden in der abschließenden fünften Fokusgruppe von den Teilnehmenden **priorisiert**. Pro Handlungsfeld konnten sie bis zu drei Maßnahmen auswählen, die ihnen besonders wichtig erschienen. Dabei ist zu beachten, dass Maßnahmen, die erst in Fokusgruppe 5 zusätzlich erarbeitet wurden, nicht mehr in das Ranking aufgenommen werden konnten. Zudem traten im Handlungsfeld „Gesundheitswesen“ technische Probleme bei der Abstimmung auf, wodurch nur ein Themenbereich durch die Teilnehmenden ausgewählt werden konnte. Unter Berücksichtigung dieser beiden Einschränkungen ergeben sich die nachfolgenden Themenbereiche als die jeweils am höchsten priorisierten pro Handlungsfeld. Eine vollständige Übersicht der Priorisierung ist in Anlage 1 dargestellt.

Priorisierte Themenbereiche

Handlungsfeld	Priorisierte Themenbereiche (Top 3)
Behörden und Verwaltung (intern)	1. Gesetzliche Grundlagen 2. Mehr Ressourcen für Beratungs- und Beschwerdestellen 3. Organisationsentwicklung
Behörden und Verwaltung (im Kontakt mit Bürger*innen)	1. Niedrigschwellige Angebote im Bürger*innenkontakt 2. Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten für Bürger*innen schaffen 3. Multiplikator*innen innerhalb der Verwaltung einsetzen

Schule, Wissenschaft und Bildung	1. Rassismuskritisches Recruiting und Ausbildung von Personal an Schule 2. Antidiskriminierungsrechtliche Rahmenbedingungen stärken 3. Demokratiebildung im Curriculum verankern
Arbeitswelt	1. Verbindliche Strukturen gegen Rassismus 2. Rassismuskritik in Bildung und Beruf 3. Gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt
Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs	1. Konsequente Verfolgung von Hassrede und rassistischen Vorfällen 2. Betroffene rassistischer Berichterstattung stärken 3. Medienvielfalt in Bremen fördern
Gesundheitswesen	1. Strukturelle Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus 2. Rassismuskritik und diskriminierungssensible Ausbildung <i>(alle weiteren Maßnahmen erhielten jeweils eine Stimme)</i>
Wohnungsmarkt	1. Gerechte Wohnungsvergabe und diskriminierungsfreie Verfahren 2. Antidiskriminierungsmaßnahmen in Wohnquartieren 3. Fehlerkultur und strukturelle Verantwortung
ÖPNV/ Öffentliche Verkehrsmittel	1. Verantwortung und Konsequenzen 2. Schutzmaßnahmen und Überwachung 3. Unterstützung für Betroffene und Kommunikation

Im Anschluss werden die Ergebnisse aus den Fokusgruppen detailliert dokumentiert und entlang der einzelnen Handlungsfelder sowie übergreifender Querschnittsthemen systematisch aufbereitet.

A. Behörden und Verwaltung (intern)

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Einstiegshürden in der Verwaltung und Vorbilder: Rassismus ist auch ein strukturelles und institutionelles Problem, das sich besonders in öffentlichen Verwaltungsstrukturen zeigt. Viele von Rassismus betroffene Menschen zögern, sich in der Verwaltung zu bewerben oder dort Karriere zu machen – nicht zuletzt, weil es an Vorbildern mangelt. Black, Indigenous, People of Color (BIPOC) sind (in Führungspositionen) in der Verwaltung kaum vertreten, obwohl gerade hier die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar sein sollte. Die Hürden

für den Zugang zur Verwaltung sind hoch. Marginalisierte Gruppen sind im Moment in der Verwaltung unterrepräsentiert. Im Ausland erworbene Qualifikationen werden oft nicht anerkannt, was manchen Menschen den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst erschwert. In Auswahlverfahren fehlt eine Institution, die Rassismus systematisch berücksichtigt.

Strukturelle Veränderungen in der Verwaltung: Rassismus wird in Behörden bislang nicht als ganzheitliches, strukturelles Problem betrachtet, sondern häufig nur punktuell und unkoordiniert behandelt. Dabei durchziehen rassistische Strukturen alle Ebenen der Verwaltung und müssten entsprechend umfassend angegangen werden. Voraussetzung dafür ist die Anerkennung von Rassismus als gesellschaftlicher Realität. Der Umgang mit einer vielfältigen Bürger*innenschaft stellt Verwaltungsmitarbeitende zwar vor einen erhöhten Arbeitsaufwand, birgt jedoch auch Chancen: Divers zusammengesetzte Teams verfügen über eine höhere Problemlösungskompetenz und können Silodenken überwinden. Schulungen allein reichen nicht aus, um nachhaltige Verhaltensänderungen zu bewirken. Es fehlt an tiefgreifenden, strukturellen Veränderungsprozessen, die eine rassismuskritische Haltung in den Behörden langfristig verankern.

Förderung inter- und transkultureller Kompetenzen in der Verwaltung: In der Verwaltung fehlt es oft an inter- bzw. transkultureller Kompetenz, was zu Unsicherheiten und einer distanzierten Haltung gegenüber dem „Unbekannten“ führt. Es mangelt an Selbstreflexion sowie an einem intersektionalen, rassismuskritischen Denken.

Beschwerdestrukturen innerhalb der Verwaltung: Es gibt nur wenige Beschwerdemöglichkeiten für von Diskriminierung, insb. von Rassismus betroffene Menschen in Behörden und der Schutz sowie die psychologische Sicherheit für Betroffene ist unzureichend. Viele zögern, Beschwerden einzureichen, da sie Angst haben, dass dies negative Auswirkungen auf ihre Karriere haben könnte. Bestehende Beschwerdestellen sind oft nicht ausreichend bekannt oder schwer zugänglich. Beschwerden setzen sofort formale Prozesse in Gang, obwohl Betroffene häufig zunächst einen geschützten, vertraulichen Rahmen und eher eine fachkundige Beratung benötigen.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Mentoring-Programme für Menschen mit Rassismuserfahrungen:** Es sollen gezielt Förderprogramme geschaffen werden, die Betroffene beim Berufseinstieg und Aufstieg in der Verwaltung unterstützen. Notwendig ist vor allem die sprachliche Begleitung Auszubildender.
2. **Einstellungsverfahren diskriminierungssensibel überarbeiten:** Einstellungsprozesse sollen grundlegend überarbeitet, verschlankt und verbessert werden. Es braucht diskriminierungssensible Standards sowie Sensibilisierung zu unbewusster Diskriminierung und Rassismus.
3. **Prüfstruktur für faire Verfahren schaffen:** Eine unabhängige Stelle soll eingerichtet werden, die Rassismus in Einstellungsverfahren überprüft, ähnlich einer*eines Gleichstellungsbeauftragten. Die Umsetzung soll überwacht werden. Um mehrere Zielgruppen zu erreichen, sollen Recruiting Kanäle geprüft und die Zusammenarbeit mit Stadtteilen ausgeweitet werden. Vor dem Einstieg in

den öffentlichen Dienst sollen Mentoring-/Coachingangebote angeboten werden. Auswahlkommissionen sollen in allen Behörden professionalisiert werden. Gleiches gilt für alle zentralen Stellen, die damit befasst sind, Fehlverhalten zu bewerten, bspw. Disziplinar- und Personalstellen sowie Gewerkschaften.

4. **Mehrsprachigkeit als Kompetenz anerkennen und Stellenanzeigen mehrsprachig veröffentlichen:** Sprachkenntnisse sollen im Bewerbungsprozess als Qualifikation anerkannt und positiv berücksichtigt werden. Dies kann durch entsprechende Kampagnen zur Anwerbung von Mitarbeitenden – auch aus dem Ausland – unterstützt werden.
5. **Diversität in Teams verankern:** Teams sollen bewusst divers zusammengesetzt werden. Auch Quotenmodelle können als strukturelles Instrument genutzt werden. Es soll verpflichtend sein, Beschäftigte in den Bereichen Diversität, Diskriminierung und Rassismus zu professionalisieren. Nach dem Vorbild von Polizei und Feuerwehr in Bremen sollten auch in anderen Dienststellen Diversity-Expert*innen eingesetzt werden.
6. **Ganzheitliche Strategie für Behörden:**
 - a. Rassismus muss als Querschnittsthema in allen Verwaltungsstrukturen mitgedacht werden. Psychologische Sicherheit, die Durchlässigkeit des Systems – auch für höhere Positionen – und eine verbindliche Strategie sind entscheidend.
 - b. Statt vieler Einzelmaßnahmen braucht es einen klaren, strukturierten Landesaktionsplan als zentrale Strategie, der nachhaltige Veränderungen ermöglicht. Die Maßnahmen in diesem LAP sollten personell abgesichert und langfristig in den Strukturen verankert werden.
 - c. Sämtliche Maßnahmen im Verwaltungshandeln sollten in einfacher Sprache formuliert und von vielfältigen, diversen Teams umgesetzt werden, um möglichst viele Menschen zu erreichen. Angebote sollten gut kommuniziert werden (z. B. über Flugblätter bei Behördengängen oder im Rahmen von behördlichen Terminen).
 - d. Verwaltungseinheiten müssen differenziert mitgedacht werden vor dem Hintergrund unterschiedlicher Aufträge und der Arbeit mit besonders vulnerablen Gruppen (u. a. Polizei, Schulen etc.): Es soll eine Zusammenarbeit mit den Beauftragten im Land Bremen (u. a. Landesbehindertenbeauftragten, Zentrale Stelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Polizei- und Feuerwehrbeauftragte) und dem Gesamtpersonalrat (GPR) bei der Erstellung des LAP erfolgen. Verwaltungsbehörden sollen verpflichtet sein, bei Organisationsentwicklungsprozessen diskriminierende Prozesse mitzudenken.
 - a. Als Arbeitgeber, der sich für Diversität und Teilhabe einsetzt, kann bzw. soll sich die Freie Hansestadt Bremen zu religiösen Symbolen positionieren. Menschen sollten in der Ausübung ihrer religiösen Identität nicht eingeschränkt werden.
7. **Gesetzliche Grundlagen**
 - a. Verantwortung soll auf politischer Ebene verankert werden. Der LAP soll für beide Kommunen verbindlich sein. Echte Veränderung erfordert gesetzliche Rahmenbedingungen und klare Zuständigkeiten auf der politischen Entscheidungsebene.

- b. Ein Landesdemokratiefördergesetz und ein Landesantidiskriminierungsgesetz sollen eingeführt werden: Ein solches Gesetz, wie es in Berlin existiert, kann zur langfristigen Verstetigung und Finanzierung von Demokratiefördernden und rassismuskritischen Projekten beitragen.

8. Organisationsentwicklung

- a. Verwaltungsmitarbeitende sollen für die unterschiedlichen Lebenslagen von Bürger*innen sensibilisiert werden. Ziel ist ein wertschätzender Umgang ohne pauschale Unterstellungen oder Abwehrhaltungen.
- b. Verwaltung soll als unterstützende Dienstleistung verstanden werden – unter dem Leitbild „Helfen statt Prüfen“.
- c. Strukturelle Veränderungen sollen durch regelmäßigen kollegialen Austausch und begleitende Supervisionsangebote gefördert und gefestigt werden.
- d. Innerhalb der Verwaltung sollen gezielt Empowerment-Räume entstehen, in denen Mitarbeitende mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte ihre Perspektiven einbringen, sich vernetzen und stärken können.

9. Personalentwicklung

- a. Breite Schulungen für Mitarbeitende im Bürger*innenkontakt sowie für Führungskräfte und Quereinsteiger*innen sollen etabliert werden. Zu den wichtigen Themen gehören unconscious bias, diskriminierungssensibles Verhalten und rassismuskritische Perspektiven.
- b. Bei Beurteilungen, Entwicklungsgesprächen und Beförderungen soll Diversitätskompetenz systematisch berücksichtigt werden.
- c. Durch Angebote wie Jobrotation und Hospitationen soll das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven innerhalb der Verwaltung gestärkt werden.

10. AGG-Beschwerdestellen etablieren und Mitarbeitende fachlich für das Themenfeld Rassismus qualifizieren:

Formale Anforderungen für Mitarbeitende in Beschwerdestellen sollen festgelegt werden, um sicherzustellen, dass sie über die notwendige Sensibilität und Fachkompetenz im Umgang mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen verfügen.

11. Mehr Ressourcen für Beratungs- und Beschwerdestellen & Monitoring:

Das personelle und finanzielle Budget dieser Stellen muss erhöht werden, um eine angemessene Bearbeitung von Beschwerden zu gewährleisten. Zusätzlich soll ein Monitoring in Bezug auf die Anzahl der Beschwerden pro Dienststelle, Anzahl der Vorgänge etc. eingeführt werden.

12. Einheitliche Mindeststandards im Beschwerdeverfahren:

Es braucht klare und verbindliche Standards für den Umgang mit Meldungen.

13. Verweisberatungsstelle als erste Anlaufstelle:

Eine niedrigschwellige Beratungsstelle sollte eingerichtet werden, um Betroffenen zunächst Orientierung zu bieten und zu klären, welche weiteren Schritte und Verfahren für den Betroffenen in Frage kommen. Sichere Strukturen müssen geschaffen werden, damit Betroffene Beschwerden ohne Angst vor negativen Konsequenzen einreichen

können, wie Kündigung oder Benachteiligung. Die Beschwerdestellen sollen bekannter gemacht werden.

B. Behörden und Verwaltung (im Kontakt mit Bürger*innen)

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Im Kontakt mit Behörden wirken sich sowohl extreme als auch latente **rassistische Einstellungen** auf den Umgang mit Bürger*innen aus – häufig subtil und schwer greifbar, aber dennoch spürbar. Hinzu kommt, dass die **Kommunikation** innerhalb der Verwaltung oft komplex und intransparent ist. Amtliche Schreiben und Verwaltungsprozesse sind für viele Menschen schwer verständlich, lange Bearbeitungszeiten, unklare Abläufe und fehlende Rückmeldungen führen zu Unsicherheit und können schwerwiegende Folgen haben, etwa in Form gekürzter Leistungen.

Ein weiteres Problem ist die **fehlende Mehrsprachigkeit**: Informationen und digitale Angebote stehen meist nur auf Deutsch zur Verfügung, mehrsprachige Seiten fehlen. Gleichzeitig stellen digitale Barrieren eine zusätzliche Hürde dar. Viele Bürger*innen haben Schwierigkeiten, digitale Angebote zu nutzen. Dennoch wird bei Nichterfüllung von Mitwirkungspflichten automatisch sanktioniert, auch wenn es nicht an mangelnder Bereitschaft, sondern an fehlendem Wissen oder fehlenden Kompetenzen liegt.

Externe Unterstützungsangebote, etwa durch Multiplikator*innen, zeigen in diesem System oft nur begrenzte Wirkung, da sie Ratsuchende nicht ausreichend durch die komplexen Verwaltungsprozesse begleiten können. Erschwerend kommt hinzu, dass die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowohl Verwaltungspersonal als auch Bürger*innen unter erheblichen Druck setzen. Sie schaffen enge Handlungsräume und stehen einer rassismuskritischen, menschenzentrierten Verwaltung häufig im Weg.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. Niedrigschwellige Angebote im Bürger*innenkontakt

- a. Informationen und Schriftverkehr sollen verständlich und barrierearm formuliert werden.
- b. Verwaltungsangebote sollen digital, in Papierform und persönlich zugänglich sein. Es sollte auch vor Ort Möglichkeiten geben, Angelegenheiten digital zu erledigen, z. B. über ein Terminal.
- c. Mehrsprachige Seiten der Verwaltung sollen bereitgestellt werden. Webseiten, Formulare, Anträge und offizielle Dokumente sollten in mehreren Sprachen verfügbar sein.
- d. Dolmetscher*innen bzw. Sprachmittler*innen (hier insbesondere auch die, die durch die PerformaNord für die Verwaltung und weitere Akteur*innen vermittelt werden) sollen stärker genutzt und im Hinblick auf Rassismus und intersektionale Diskriminierung geschult werden.

- e. Verwaltungsmitarbeitende sollen im Alltag stärker auf (KI-gestützte) Übersetzungstools wie Translator und ChatGPT zurückgreifen. Ein solches Tool soll spezifisch für Ämter entwickelt werden.
2. **Multiplikator*innen innerhalb der Verwaltung einsetzen:** Da externe Stellen an ihre Grenzen stoßen, sollen innerhalb der Verwaltung Vertrauenspersonen oder Ansprechpartner*innen etabliert werden, die Ratsuchende begleiten und unterstützen können. Wenn möglich sollen diese aus der Community selbst kommen. Auch der Empfang und die Security können unterstützend wirken und sollen über Fremdsprachenkenntnisse verfügen.
3. **Auf Augenhöhe begegnen:** Kommunikation und Haltung im Kontakt mit Bürger*innen respektvoll und gleichwürdig gestalten.
4. **Moderierte Begegnungsräume schaffen:** Räume für direkten Austausch und gegenseitiges Verständnis zwischen Verwaltung und Bürger*innen ermöglichen. So kann ein Perspektivwechsel gestaltet werden. Auch marginalisierte Zielgruppen (wie z. B. Geflüchtete) sollen beispielsweise durch kleine Anreize und Social Media Präsenz (z. B. Amtsfluencer*innen) für die Teilnahme an den Formaten gewonnen werden.
5. **Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten für Bürger*innen schaffen:** Es braucht leicht zugängliche, verständliche und sichere Wege für Bürger*innen, um Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Behördenkontakt melden zu können.
6. **LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz) als Schutzinstrument nutzen:** Ein Landesgesetz soll Bürger*innen ermöglichen, bei rassistischer Diskriminierung durch Behörden rechtlich vorzugehen und sich zu wehren.

C. Schule, Wissenschaft und Bildung

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Rassismus an Schulen wird nicht systematisch adressiert. Maßnahmen gegen Rassismus hängen oft vom individuellen Engagement einzelner Lehrkräfte ab, und das Unterstützungssystem ist unzuverlässig und beliebig. Die Themen bzw. die Lebensrealität der Schüler*innen in Bezug auf Rassismus unterscheiden sich oft von der Wahrnehmung der Lehrer*innen. In der Lehrkräfteausbildung spielt Rassismuskritik kaum eine Rolle, und auch im Curriculum findet Demokratiebildung, als flankierende Maßnahme zu einer vielfältigen Gesellschaftsstärkung, zu wenig Platz. Ein jährlicher Demokratietag setzt zwar Impulse, reicht aber nicht aus, um tief verwurzelte Strukturen zu verändern.

Rassismus äußert sich oft subtil, etwa durch ungleiche Benotung, die schwer nachweisbar ist. Machtverhältnisse an Schulen erschweren es Schüler*innen, sich gegen diskriminierende Aussagen oder Einstellungen von Lehrkräften zu wehren, da sie oft keine vertrauenswürdige Anlaufstelle haben. Dabei wird zu selten beleuchtet, wie eng Rassismus mit anderen Formen der Diskriminierung – etwa Misogynie – verflochten ist.

Schule ist ein Raum, in dem sich Strukturen ändern können, weil dort die Grundvoraussetzungen für Chancengleichheit gesetzt werden können. Dabei ist es wichtig, immer auch Empowerment mitzudenken und bereitzustellen. Bei der Strukturarbeit sind alle Bereiche zu berücksichtigen: Professionalisierung, Intervention, Prävention und Entwicklung.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. Rassismuskritisches Recruiting und Ausbildung von Personal an Schulen und Hochschulen:

- a. Es soll aktiv eine diverse Lehrer*innenschaft angestrebt werden.
- b. Rassismuskritik sollte in der Ausbildung aller im Bildungsbereich Tätigen stärker verankert werden.
- c. Auch Quereinsteiger*innen sollten entsprechend geschult und sensibilisiert werden.
- d. Es braucht eine Aufarbeitung von Materialien, die sowohl Hilfen zur Erkennung von, als auch dem Umgang mit Rassismus, bieten. Der Fokus sollte auf Haltung, Handlungsbereitschaft und -kompetenz liegen. Eine Verbindung von Leitfäden mit praktischen Fortbildungen bzw. Trainings (empowernd wie sensibilisierend) ist zudem erstrebenswert.
- e. Rassismuskritische Schulungen, Fortbildungen, Handreichungen und Trainings sollten in allen Bereichen etabliert werden, um Bewusstsein im Umgang mit Rassismus zu schaffen. Dies gilt für Lehrkräfte sämtlicher Schulformen, Beschäftigte in Kitas, aber auch Verantwortliche und Mitarbeitende an Hochschulen. Dazu zählen auch Leitungen, Dekanate, Verantwortliche für Studiengänge, Verwaltung, Lehrende sowie Zuständige für hochschulinterne Weiterbildung. Diese Schulungen sind für Beschäftigte auf allen Hierarchieebenen wichtig. Besonders Führungskräfte sollten jedoch verpflichtend an Fortbildungsmaßnahmen zur Rassismus- und Diversity-Kompetenz sowie unconscious bias teilnehmen, da sie eine Schlüsselrolle in der Organisationskultur und Personalführung einnehmen. Die Schulungen sollten verpflichtend innerhalb bestimmter Zeit zu erfüllen sein und regelmäßig aktualisiert werden.
- f. Im Schul- und Arbeitsalltag sollten feste Räume und Gelegenheiten für rassismuskritische Reflexion etabliert werden.
- g. Schulische und außerschulische Kooperationen sollen gestärkt werden. Beispiele dafür sind „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ von der Landeszentrale für politische Bildung und dem LidiceHaus Bremen.

2. Mehr Budget für bedarfsorientierte rassismuskritische Maßnahmen

- a. Schulen sollten selbst entscheiden können, welche Maßnahmen für ihre spezifische Situation sinnvoll sind. Dafür braucht es eine ausreichende finanzielle Ausstattung.
- b. Schulen brauchen kompetente und kontinuierliche Begleitung, um Maßnahmen beschließen zu können. Hierbei ist die Unterstützung bei der Umsetzung wichtiger als die unabhängige Entscheidungsmöglichkeit in den Schulen vor Ort.
- c. Es braucht eine zentrale Vergabe-/Koordinationsstelle, die z. B. ein festes Budget pro Schule zur Verfügung hat und die Schulen bei der Suche nach geeigneten Formaten gegen Rassismus sowie deren Umsetzung unterstützt bzw. diese für sie übernimmt im Rahmen von festen Vorgaben. Dies kann über die Strukturen (Landeskoordination) des Netzwerks „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ erfolgen.
- d. Die Ermittlung des Maßnahmenbedarfs soll in regelmäßigen Abständen erfolgen.

- e. Mögliche Maßnahmen sind Supervisionen, Teamcoachings oder Begegnungsprojekte, aber auch Anti-Rassismus-Bücher oder besondere Formen von Kampagnen, die zum Gespräch anregen, bspw. bedrucktes Toilettenpapier in Schulen.
- f. Die SKB soll Funktions- und Leitungsstellen schaffen, ggf. auch zur „Demokratiebildung in der Schule“, ähnlich denen für Digitalisierung, Öffentlichkeitsarbeit oder Bildungskoordination. Diese sollen inhaltlich und strategisch arbeiten, brauchen eine finanziell/personelle und gestalterische Ausstattung sowie Fortbildungsmöglichkeiten. Sie sollten direkt an den Schulen angesiedelt werden und durch übergeordnete Strukturen unterstützt und begleitet werden.
- g. Teilweise bedarf es mehr Ressourcen zur Sprachmittlung im Bereich Schule, insbesondere für Bremerhaven.

3. Demokratiebildung im Curriculum verankern:

- a. Politische und Demokratiebildung darf nicht vom individuellen Engagement einzelner Lehrkräfte abhängen. Sie sollte verpflichtend im Lehrplan stehen und an die Lebensrealität der Schüler*innen angepasst werden. Es bedarf mehr Integration und Professionalisierung in der Umsetzung, da politische Bildung bereits fest als Aufgabe im Schulgesetz verankert ist.
- b. Demokratie sollte nicht nur theoretisch vermittelt, sondern muss im Schulalltag (in allen Fächern) aktiv erfahrbar gemacht werden. Dies bedeutet, dass Schüler*innen nicht nur an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, sondern auch die Konsequenzen ihrer Beschlüsse reflektieren können. So wird Partizipation als wirksam und bedeutungsvoll erlebbar.
- c. Rassismuskritik sollte in allen drei Phasen der Lehrkräfteausbildung und Lehrkräftefortbildung stattfinden (Studium, Referendariat, Fortbildungen während der beruflichen Tätigkeit) und als Kompetenz gelten.

4. Rassismus soll in der Schule sichtbar und besprechbar gemacht werden

- a. Der Umgang mit rassistischen Vorfällen in der eigenen Schule soll transparent gestaltet werden. Es bedarf insbesondere Beschwerdeverfahren, Anlaufstellen und Schutzräume.
- b. Rassismuserfahrungen von Schüler*innen sollen als fester Tagesordnungspunkt in den Lehrer*innenkonferenzen aufgenommen werden.
- c. Kontaktdaten und Informationen zum Umgang mit rassistischen Vorfällen sollen in der ganzen Schule (Klassenräume und Lehrer*innenzimmer) präsent sein (z. B. Kontaktdaten von der Beratungsstelle DIBS, Leitfäden, andere Beratungsstellen und Ansprechstationen etc.).
- d. Rassismus und Menschenrechte sollen bereits in den unteren Klassenstufen Teil des Curriculums sein. Hierfür sollen professionell entwickelte und landeseinheitliche Materialien zur Verfügung gestellt werden.

- e. Es soll Bewusstsein geschaffen und Prävention fokussiert werden. Aktions- und Projekt-tage oder die Nutzung von Lerntagebüchern sollen die Auseinandersetzung mit Rassismus fördern.
 - f. Es sollen auch außerschulische Bildungsakteur*innen im Themenfeld Rassismus eingebunden werden.
 - g. Die SKB soll von Schulen ein rassismuskritisches Konzept einfordern, wie z. B. bereits die Einforderung einer Konzepterstellung „gegen sexuelle Gewalt“ erfolgt ist.
5. **Unabhängige Bewertungsmechanismen schaffen:** Bezugspersonen im Kontext Bildung fehlen. Diskriminierungsschutz muss für alle bestehen. Wenn erkennbar ist, dass Lehrkräfte bestimmte Schüler*innen wiederholt aus vermutlich rassistischen Gründen schlechter bewerten, sollten alternative Bewertungsmöglichkeiten eingeführt werden, die unabhängig von der betreffenden Lehrkraft sind. Auch eine Rücksprache mit den Schüler*innen nach eigenen Bedarfen und Wünschen ist nötig.
6. **Die für Schulen geltenden Aspekte sollen auch für die Hochschulen gelten, bzw. auf diese übertragbar sein.**
- a. Das Recruiting und die Ausbildung von Lehrenden und Forschenden soll rassismuskritisch erfolgen.
 - b. Es bedarf Ressourcen für Maßnahmen.
 - c. Demokratiebildung soll in Lehre und Forschung verankert werden.
 - d. Rassismus soll in Lehre und Forschung thematisiert und reflektiert werden.
 - e. Es bedarf der Stärkung außerinstitutioneller Beratungs- und Unterstützungsangebote.
 - f. Die genannten Maßnahmen sollen in allen Bereichen der Hochschule gelten: Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung – insbesondere die Leitungen, aber auch diejenigen, die mit der Modulentwicklung beauftragt sind, nämlich Studiengangsleiter*innen und Zuständige für hochschulinterne Weiterbildung.
7. **Außerschulische Bildungsarbeit & Erwachsenenbildung:** In der außerschulischen Bildung bedarf es vor allem Ressourcen für Rassismus-Sensibilisierung und Empowerment.
8. **Antidiskriminierungsrechtliche Rahmenbedingungen stärken:**
- a. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wird für den Bildungskontext eine wichtige Rolle spielen. Diskriminierung muss in Schulen und anderen Bildungsinstitutionen verboten werden.
 - b. Zudem bedarf es einer Überarbeitung des (Hoch-)Schulgesetzes, um Diskriminierung wirksamer entgegenzuwirken und klare Schutzmechanismen für Betroffene zu schaffen.
 - c. Eine rassismus- und diskriminierungskritische Selbstverpflichtung kann als verbindlicher Rahmen dienen, der Werte und Erwartungen klar definiert. Ergänzend dazu sollte eine praxisnahe Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus entwickelt werden, um allen Mitarbeitenden Orientierung und konkrete Handlungsmöglichkeiten in

herausfordernden Situationen zu bieten. Alternativvorschlag: Im Sinne der Ressourcenschonung sollte auf Bestehendes zurückgegriffen werden.

- d. Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, sollten aktiv in schulische und organisatorische Entwicklungsprozesse eingebunden werden. Beispielsweise durch eine stärkere Mitwirkung von Schüler*innen an Schulentwicklungsmaßnahmen. Allerdings soll keine Zusatzbelastung erfolgen. Betroffene sollen geschützt und nicht als Expert*innen ausgebeutet werden.
 - e. Es sollen Rassismusbotschafter*innen geschult und eingesetzt werden, die dann u. a. Workshops im Schulunterricht zu Rassismus durchführen. Dafür könnten auch Studierende mobilisiert werden, die eine Trainingspauschale erhalten. Eine Alternative wäre es, statt fortgebildeter Studierender Expert*innen einzubeziehen.
9. **Anlaufstellen wie bspw. das DIBS bekannter machen und sichtbarer platzieren:** Bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten stärker in den Fokus gerückt werden, beispielsweise durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit im System Schule, digitale Präsenz und Vernetzung mit relevanten Akteur*innen.

D. Arbeitswelt

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Rassismus in der Arbeitswelt stellt eine **tiefgreifende Barriere für Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe** dar. Insbesondere struktureller Rassismus führt dazu, dass qualifizierte Fachkräfte schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden oder sie in ihrer beruflichen Entwicklung behindert werden. Gleichzeitig erleben Betroffene im Arbeitsalltag direkte und indirekte Ausgrenzung, sei es durch Vorurteile, ungleiche Behandlung oder fehlende Schutzmechanismen. Viele Unternehmen verfügen bislang nicht über ausreichenden Maßnahmen, um rassistische Diskriminierung zu erkennen und konsequent zu adressieren. Um diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken, braucht es sowohl politische und wirtschaftliche Reformen als auch eine aktive Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen in Betrieben und Ausbildungseinrichtungen.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt**
 - a. Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse sollten reformiert und gezielte Zugänge für Menschen mit Fluchterfahrung geschaffen werden, um eine nachhaltige berufliche Perspektive zu ermöglichen.
 - b. Unterschiedliche Startbedingungen sollten anerkannt und Benachteiligungen ausgeglichen werden.

- c. Es sollen verkürzte Weiterbildungsprogramme geschaffen werden, z. B. die Möglichkeit, direkt arbeiten zu dürfen und nach einer bestimmten Zeit des Arbeitens die Vollqualifizierung zu erhalten. Dies soll ein Kompetenzfeststellungsverfahren beinhalten.
 - d. Abschlüsse sollen in berufsqualifizierende Kompetenzen mit Berufserlaubnis übersetzt werden, statt eines Scheins, der bürokratisch und langwierig erworben werden muss.
- 2. **Niedrigschwellige Zugänge zu Stellenangeboten schaffen**
 - a. Stellenangebote sollten leicht zugänglich und sichtbar sein – sowohl online als auch offline.
 - b. Ein klar zuständiges, diverses Team, das empathisch und unterstützend auftritt, signalisiert Bewerbenden: „Wir stehen auf deiner Seite.“
 - c. Stellenausschreibungen sollen verpflichtend mehrsprachig ausgeschrieben werden, sofern das Unternehmen mehrsprachig arbeitet. Mehrsprachigkeit könnte ein Kriterium für das Siegel „Unternehmen gegen Rassismus“ sein (siehe Maßnahme 7b).
 - d. Auf Stellenangebote sollte gezielt in öffentlichen Bereichen hingewiesen werden, z. B. im ÖPNV, in Jobcentern, Schulen und Erstaufnahmestellen.
- 3. **Bekanntmachung von §12 und §13 AGG-Beschwerdestellen:** Eine gezielte Kampagne soll sicherstellen, dass mehr Menschen über die Existenz von AGG §12 (Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung) und AGG §13 (Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle) informiert sind. Die Umsetzung dieser Gesetze ist keine Haltungsfrage, sondern Pflicht für Unternehmen.
- 4. **Sprachförderung als Schlüssel zur Teilhabe:** Der Zugang zu Sprachkursen (A1 bis C1) muss verbessert und beschleunigt werden, um sprachliche Barrieren frühzeitig abzubauen und die gesellschaftliche sowie berufliche Integration zu erleichtern.
 - a. Offizielle Sprachkurse sollen durch ehrenamtlich geführte Kurse und Selbstlernkurse ergänzt werden, um der Nachfrage der Menschen nachzukommen.
 - b. Der LAP sollte nicht auf Ehrenamt setzen, zumal ehrenamtlich geführte Sprachkurse in der Regel nicht zertifiziert sind und somit eine schlechtere Qualität haben. Stattdessen könnte das Land das Angebot kommunaler Sprachkursangebote ausbauen, finanziell unterstützen und eine Koordinationsstelle einrichten.
 - c. Alle Sprachkurse sollen zielgruppenspezifisch (Traumatisierte, Menschen mit Kindern, altersspezifisch, je nach technischen Möglichkeiten und Fähigkeiten) und niedrigschwellig ausgerichtet werden.
 - d. Eltern sollen unterstützt werden, damit Kinder möglichst früh Deutsch lernen können, so dass sie später bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.
- 5. **Mentor*innen-Programme** sollen unterstützen, um persönliche Kontakte herzustellen zwischen BIPOC, die bereits in Unternehmen arbeiten und Berufsanfänger*innen. Von Rassismus betroffene Personen stoßen beim Einstieg ins Berufsleben aufgrund von rassistischen Vorurteilen häufig auf Hindernisse. Durch das Mentor*innen-Programm können Brücken in die Unternehmen gebaut werden und Zugänge zu Netzwerken geschaffen werden. Ein solches Mentor*innenprogramm

braucht innerhalb der Unternehmen einen Rahmen. Für die Mentor*innen sollten Anreize geschaffen werden, z. B. Hansefit, Ehrenamtskarte. Das Angebot eines solchen Programms könnte ein Kriterium für den Erhalt des Siegels „Unternehmen gegen Rassismus“ (s.u.) sein.

6. **Rassismuskritik in Bildung und Beruf:** Berufsschulen und Unternehmen sollten verstärkt rassismuskritische Maßnahmen implementieren, um ein Bewusstsein für Rassismus zu schaffen und präventive Strategien zu verankern.
7. **Verbindliche Strukturen gegen Rassismus**
 - a. Unternehmen müssen verpflichtende Beschwerdestellen einrichten, deren Wirksamkeit regelmäßig überprüft wird, sowie geschützte Räume für Betroffene schaffen.
 - b. Unternehmen sollten Leitfäden entwickeln, in denen zentrale Handlungspunkte klar priorisiert werden. Nach deren Umsetzung können sie ein Gütesiegel mit dem Titel „Unternehmen gegen Rassismus“ erhalten. Dieses Siegel stärkt nicht nur die Außenwirkung und Attraktivität der Unternehmen, sondern unterstützt auch aktiv den Aufbau einer vielfältigen Belegschaft. Mit diesem Angebot kann das Land den Unternehmen einen Anreiz bieten, rassismuskritische Programme durchzuführen.
8. **Rechtliche und institutionelle Anpassungen**
 - a. Das Land Bremen sollte im Bundesrat darauf hinwirken, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aktualisiert, thematische Erweiterungen der Arbeitnehmerkammer umgesetzt und Antidiskriminierung systematisch in arbeitsrechtliche Beratungen integriert werden muss.
 - b. Das Land sollte auch darauf hinwirken, dass keine aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen bei Ausbildungsabbruch oder Kündigung wegen Rassismus erfolgen. Stattdessen müssen Machtstrukturen abgebaut und Sicherheit geschaffen werden, damit Betroffene sich wehren können.
9. **Unabhängige Beratung und nachhaltige Finanzierung von ADA**
 - a. Das Projekt ADA (Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) soll institutionell verstetigt werden. Es braucht eine langfristige finanzielle Absicherung des Projekts aus Landesmitteln, die auch bei einem Politik-Wechsel gewährleistet ist. Es sollten ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden, damit Betroffene durch ADA nicht nur beraten, sondern auch begleitet werden können (z. B. zu Gerichtsterminen).
 - b. Zudem sollte geprüft werden, inwiefern über die Beratung und Begleitung hinaus ein Bedarf unter Betroffenen für einen Rechtshilfefonds (also finanzielle Unterstützung bei Rechtsverfahren) besteht.
10. **Vernetzung und gewerkschaftliches Engagement:**
 - a. Gewerkschaften sollten stärker für das Thema Antidiskriminierung gewonnen werden, um Rassismus in der Arbeitswelt systematisch zu bekämpfen und Schutzmechanismen für Betroffene zu stärken. Zudem sollten in Zusammenarbeit mit der IHK feste Programme zur

Antidiskriminierungsarbeit etabliert werden, beispielsweise durch Kooperationen mit der Wirtschaftsförderung.

- b. Gewerkschaften sollen über ihre Angebote sowie über die gesetzliche Lage und Rechte proaktiver informieren, z. B. in Newslettern.

E. Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Der **öffentliche Diskurs** hat sich durch die **Migrationsdebatte**, insbesondere im Bundestagswahlkampf 2025, deutlich verändert. Die Diskussion hat sich von Integration hin zu Sicherheit verschoben, was eine gefährliche Entwicklung darstellt. Zudem wird mehr über die Betroffenen gesprochen, als dass sie selbst zu Wort kommen. Die Medienberichterstattung ist häufig nicht multiperspektiv.

Ein weiteres Problem ist die **zunehmende Hassrede im Internet**. Es gibt zu wenige Möglichkeiten, diese zu melden oder Betroffene zu schützen.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Positionierung für eine rassismuskritische Medienlandschaft im LAP:** Im LAP sollte die herausragende Bedeutung der Medien für den öffentlichen Diskurs und das gesellschaftliche Verständnis dessen, was als „normal“ gilt, deutlich hervorgehoben werden. Auch wenn das Land keinen direkten Einfluss auf die Inhalte der Medien hat, sollte sich der LAP dennoch klar für eine rassismuskritische Medienlandschaft positionieren und diesbezüglich ein deutliches Zeichen setzen.
2. **Betroffene rassistischer Berichterstattung stärken:** Es sollen Strategien entwickelt werden, wie Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, auf rassistisch-diskriminierende Medienberichterstattung reagieren können und Unterstützung erhalten.
3. **Medienvielfalt in Bremen fördern**
 - a. Es sollte eine Bestandsaufnahme zur Diversität in der Medienlandschaft durchgeführt werden.
 - b. Es sollte mehr Repräsentation von Minderheiten und Diversität unter Medienschaffenden sichergestellt werden, um eine breitere Perspektive in der Berichterstattung zu ermöglichen. Hierfür sollen Quoten in Redaktionen eingeführt und die Nachwuchsförderung gestärkt werden. Auch sollen Stellenausschreibungen inklusiver gestaltet werden, um diversere Redaktionsteams zu erreichen.
 - c. Auch in anderen Arbeitsbereichen („hinter der Kamera“) soll eine diverse Besetzung angestrebt werden.
 - d. Der Medienrat soll diverser aufgestellt werden.

- e. Auch der Rundfunkrat von Radio Bremen sollte diverser aufgestellt werden. Dies kann über Quoten oder verpflichtende Beisitzer*innen geschehen, die eine explizit rassismuskritische Perspektive einbringen und ohne die nicht getagt werden darf.
 - f. Journalist*innen sollen interessiert auf Betroffene zugehen und deren Geschichten erzählen. Die Betroffenen sollen als Co-Autor*innen genannt werden (oder an erster Stelle).
 - g. Betroffene von Rassismus sollen in ihrer Kompetenz nicht ausschließlich auf ihre Rassismuserfahrung reduziert werden. Eine diverse Medienlandschaft soll durch die Präsenz verschiedener Gruppen in allen Bereichen realisiert werden.
 - h. Medien sollten dazu verpflichtet werden, transparenter über die Entstehung ihres Programms zu berichten.
- 4. Regelmäßige Sensibilisierung erforderlich, z. B. durch Fachtagungen**
- a. Akteur*innen aus Social Media und neue Medien sollen regelmäßig durch Angebote zum Thema Rassismus sensibilisieren, z. B. Fachtagungen in Zusammenarbeit mit dem Bremer Rat für Integration,. Dabei sollten auch Influencer*innen und neue Medienformate einbezogen werden, um die richtigen Zielgruppen zu erreichen.
 - b. Manager*innen von Influencer*innen sollten mit der Bitte angesprochen werden, die Fachtagung an ihre Klient*innen weiterzuvermitteln.
 - c. Es bedarf der Bewerbung der Fachtagung auf der OMR in Hamburg.
 - d. Ein*e Influencer*in sollte für die Bewerbung der Fachtagung und Teilnahme als Speaker*in bezahlt werden.
 - e. Dieses Engagements sollte als Werbekampagne für zukünftige Fachtagungen und weitere Angebote genutzt werden (z. B. des Bremer Rats für Integration).
- 5. Konsequente Verfolgung von Hassrede und rassistischen Vorfällen**
- a. Bremen sollte sich auf Bundesebene für strengere Maßnahmen gegen Hassrede einsetzen.
 - b. Auf Landesebene müssen die Ressourcen bei der Polizei für die Bekämpfung und Verfolgung von Hassrede und rassistischen Vorfällen erhöht werden.
 - c. Zudem sollten rassismuskritische Kompetenzen in der Justiz und in senatorischen Behörden gestärkt werden, um sicherzustellen, dass rassistische Vorfälle konsequent geahndet und rechtliche Sanktionen durchgesetzt werden.
- 6. Rassismuskritische, diverse Kulturformate und -konzepte fördern**
- a. Eine Konzept-Idee wäre, dass verschiedene Menschen gezeigt werden und z. B. sagen „Das ist mein Bremen“. Dabei sollen auch unterschiedliche Sprachen genutzt werden, z. B. „This is my Bremen. Das war Englisch.“ Als Multiplikator*innen können Vereine, Wohlfahrtsverbände, Kirchen etc. unterstützend herangezogen werden.
 - b. Es soll ein eigener Nachrichtenpodcast des Landes produziert werden, im Stil von 6.30. Dabei soll auf eine diverse Besetzung und rassismuskritische Berichterstattung sowie eine positivere oder ausgeglichene Darstellung geachtet werden.

- c. Eine Kampagne, die Empathie statt Positivität fokussiert, soll mit der GEWOBA erarbeitet werden. Dabei geht es in der Darstellung nicht um eine ausschließlich positive Berichterstattung, sondern darum, Menschen mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sichtbar zu machen.
 - d. Es soll mit dem Bremer Tatort für mehr Sichtbarkeit von BIPOC zusammengearbeitet werden. Eine solche Zusammenarbeit soll auch in Bezug auf andere Bremer Fernsehformate geprüft werden.
- 7. **Gesellschaftliche Sensibilisierung:** In Quartieren und Bezirken sollten niedrigschwellige Antidiskriminierungsmaßnahmen etabliert werden, um Vorurteile abzubauen und Vielfalt aktiv zu fördern. Dies kann beispielsweise durch Sozialmanager*innen erfolgen.
 - 8. **Empowerment und öffentliches Zeichen setzen:** Bildungs- und Empowermentprojekte wie beispielsweise „Each One Teach One“ können als Vorbild für Wissensweitergabe dienen.
 - 9. **Öffentliches Zeichen gegen Rassismus setzen:** Eine großflächige Kampagne, wie beispielsweise eine „Bremer Erklärung gegen Rassismus“, könnte ein starkes Signal setzen und das Bewusstsein für strukturelle Diskriminierung in der gesamten Gesellschaft schärfen. Bei der Gestaltung der Kampagne sollten Betroffene und migrantische Organisationen entsprechend ihrer Expertise unbedingt einbezogen werden. Außerdem ist eine professionelle Gestaltung wichtig. Die umsetzende Agentur sollte ein Diversity-Audit nachweisen können.

F. Gesundheitswesen

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Rassismus im Gesundheitswesen ist ein weitreichendes Problem, das sich in der medizinischen Ausbildung, der Forschung und im Arbeitsalltag von Krankenhäusern und Praxen zeigt. **Medizinische Standards und Behandlungsrichtlinien** sind oft von **weißen Perspektiven** geprägt, wodurch die Bedürfnisse nicht-weißer Patient*innen und Ärzt*innen unzureichend berücksichtigt werden. Auch Interessenverbände, Ärztekammern und Krankenversicherungen thematisieren systematische Benachteiligungen nicht ausreichend, was notwendige Veränderungen hemmt. Diskriminierende Hierarchien und Vorurteile beeinflussen Karrierechancen, Entscheidungsprozesse und den Zugang zu medizinischer Versorgung. Gleichzeitig fehlt es an gezieltem Diversity-Management und Sensibilisierung, um bestehende Machtverhältnisse und Ausschlussmechanismen zu hinterfragen. Sprachbarrieren und ungleiche Behandlung erschweren eine faire und patient*innenorientierte Gesundheitsversorgung. Zudem sind rassistische Diskriminierungen häufig schwer nachweisbar, was Betroffene in eine besonders verletzte Position bringt. Zusätzlich führt die zunehmende Kommerzialisierung des Gesundheitssektors dazu, dass wirtschaftliche Interessen häufig über das Patient*innenwohl gestellt werden, wodurch sich bestehende Ungleichheiten weiter verfestigen.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Bestandsaufnahme:** Es sollte eine Bestandsaufnahme über Rassismus im Gesundheitswesen in Bremen erfolgen unter Berücksichtigung relevanter Bremer Akteur*innen. Die Relevanz des Themas zeigen zum Beispiel der NaDiRa-Bericht 2023 (Nationaler Diskriminierungs- und Rassismuskritikmonitor), der den Schwerpunkt Rassismus und Gesundheit setzt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichte 2024 die Studie „Diagnose Diskriminierung. Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen“. Außerdem gibt es eine Vielzahl internationaler Untersuchungen, die in die o. g. Bestandsaufnahme einbezogen werden sollten.
2. **Sozialarbeit und Unterstützungsstrukturen in der medizinischen Versorgung**
 - a. Eine Einführung von unterstützenden Begleitsystemen und die Etablierung von „Sozialarbeit/Sozialarbeiter*innen“ in Arztpraxen und Krankenhäusern sollen die Betreuung von Patient*innen mit besonderen sozialen Herausforderungen (bspw. durch fehlende diversitätssensible Ansätze, Rassismuserfahrung im Gesundheitswesen, etc.) und gesundheitlichen Herausforderungen (bspw. psychische Belastung durch Diskriminierung oder Ungleichbehandlung, etc.) aktiv unterstützen und bei diskriminierenden Strukturen entgegenwirken. Ein Pilotprojekt könnte in einer Notfallaufnahme einer Bremer Klinik durchgeführt werden, da es hier häufig direkte Erstkontakte zur Zielgruppe gibt.
 - b. Diese Maßnahme sollte um ein klares Diversity Management ergänzt werden: In großen Kliniken kann dies direkt implementiert werden, in Arztpraxen über die Ärztekammer. Verbände und Ärztekammer sollten zentrale Leitfäden, Empfehlungen und Materialien (z. B. Poster für faires, rassismuskritisches Handeln) erstellen und bereitstellen. Der Senat sollte zudem Vorgaben an Verbände und Kammern formulieren, um selbst ein DEIB-Management (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) umzusetzen.
3. **Niedrigschwelliger Zugang zu Sprachmittler*innen:** Um Sprachbarrieren effektiv abzubauen, müssen professionelle Sprachmittler*innen leicht und schnell zugänglich sein. Dies kann durch den Ausbau von Dolmetschdiensten, digitale Übersetzungslösungen oder die Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit Sprachmittlung sichergestellt werden. Gleichzeitig könnte der Einsatz von KI-Übersetzungstools helfen, Sprachbarrieren abzubauen, wobei der Datenschutz berücksichtigt werden muss.
4. **Rassismuskritik und diskriminierungssensible Ausbildung:** Schulungen zu Rassismuskritik sollten verpflichtender Bestandteil der medizinischen Ausbildung sein und durch kontinuierliche Weiterbildungen im Berufsleben ergänzt werden. Dadurch können Fachkräfte ein Bewusstsein für rassismuskritische Strukturen entwickeln und neue Kompetenzen erwerben. Die Schulungen sollen im praktischen Teil des Studiums in Bremer Kliniken verankert werden. Generell sollte in Schulmodulen der Umgang mit bzw. die Sensibilisierung für Rassismus ins Curriculum aufgenommen werden.

5. **Strukturelle Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus:** Eine zentrale Meldestelle für Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen sollte eingerichtet werden, um Vorfälle zu dokumentieren, gezielt zu verfolgen und klare Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten sicherzustellen.
6. **Einführung von Gesundheitsmediator*innen:** Gesundheitsmediator*innen können eine Brücke zwischen Patient*innen und dem Gesundheitssystem bilden, indem sie sprachliche Hürden abbauen. Dies scheint insbesondere für Patient*innen mit psychischen Belastungen relevant. Denn Menschen mit Migrationshintergrund haben oft Bedarf an psychischer Unterstützung aufgrund von Fluchterfahrungen oder Rassismuserfahrungen in Deutschland.
7. **Mehrsprachigkeit als verbindlich anerkannte Qualifikation:** Mehrsprachigkeit sollte bei der Stellenbesetzung im Gesundheitssystem als wertvolle Kompetenz gesehen werden.

G. Wohnungsmarkt

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Rassismus und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt erschweren vielen Menschen den **Zugang zu fairem Wohnraum**. Personen mit nicht-deutschem Namen, sichtbarem Migrationshintergrund oder Akzent werden häufig benachteiligt – selbst bei gleicher finanzieller Situation. Besonders Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, in prekären Arbeitsverhältnissen oder mit geringem Einkommen haben es schwer, eine Wohnung zu finden. Gleichzeitig verstärken rassistische und klassistische Strukturen bestehende Ungleichheiten: Wer aus einem sozial benachteiligten Viertel kommt, wird oft zusätzlich stigmatisiert, während Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern ebenfalls auf große Hürden stoßen. Vielen Wohnungsanbieter*innen und Baugesellschaften fehlt die Kompetenz im Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), so dass rassistische und diskriminierende Auswahlkriterien unbemerkt bleiben.

Um strukturellen Rassismus und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt abzubauen, sind **gesetzliche Maßnahmen, verbindliche Kontrollmechanismen und Sensibilisierungsprogramme** dringend erforderlich.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Gerechte Wohnungsvergabe und diskriminierungsfreie Verfahren:** Anonymisierte und ggf. losbasiertes Bewerbungsverfahren sollten eingeführt werden: Herkunft, Name, Aussehen oder Sprache dürfen keine Rolle spielen. Wird auf eine Offenlegung verzichtet, könnten beispielsweise strukturelle Benachteiligungen reduziert werden. Ergänzend dazu könnten transparente und gewichtete Quotenregelungen sicherstellen, dass Menschen, die nachweislich rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt erfahren haben, vorrangig berücksichtigt werden. Bei privaten Wohnungsbau-gesellschaften könnte ein Siegel für vorbildliches Handeln vergeben werden, um Anreize zu schaffen. Dies wird in Lateinamerika bereits praktiziert. Das erfolgreich praktizierte Losverfahren der BREBAU könnte auf alle öffentlichen Wohnbau-gesellschaften ausgeweitet werden.

2. **Die Website „Schwarzes Brett Bremen“** soll zugänglicher gestaltet werden, indem im Reiter „Wohnungssuche“ Informationen auch in leichter Sprache verfügbar sind. Hier können gegebenenfalls bereits niedrigschwellige Maßnahmen helfen, bspw. per KI-Übersetzung.
3. **Antidiskriminierungsmaßnahmen in Wohnquartieren:** Die Einrichtung professioneller Beschwerdestellen sowie Maßnahmen gegen Rassismus innerhalb der Hausordnung sind essenziell, um rassistisches Verhalten unter Mieter*innen konsequent zu ahnden. Quartiersmanager*innen könnten zudem Räume für Begegnungen schaffen bzw. weiter ausbauen, um das Miteinander zu stärken und Vorurteile abzubauen.
4. **Kampagnen gegen Rassismus in Nachbarschaften:** Kampagnen im (halb-)öffentlichen Raum können gezielt Nachbarschaften erreichen und durch weitere Maßnahmen, wie z. B. runde Tische in der Nachbarschaft, dazu beitragen, Rassismus auch als strukturelles Problem anzugehen. Es sollen Orte der Begegnungen bereits bei der Planung von Wohnquartieren mitgedacht werden, z. B. in Form von sportlichen Bewegungsstätten, Gemeinschaftsräumen, Spiel- und Grillplätzen.
5. **Kampagnen gegen Rassismus an Baustellen:** Baustellen sind ebenfalls ein Ort, an dem Kampagnen gegen Rassismus sinnvoll sind, bzw. für ein tolerantes, verständnisvolles und wertschätzendes Miteinander.
6. **Fehlerkultur und strukturelle Verantwortung:** Institutionen und Wohnungsunternehmen sollten eine Fehlerkultur etablieren und Verantwortung für rassistische Strukturen und Diskriminierungsvorfälle übernehmen. Dies erfordert eine kontinuierliche Reflexion sowie verbindliche Maßnahmen zur Veränderung diskriminierender Praktiken.
7. **Positive Narrative in den Medien:** Um bestehende Vorurteile zu durchbrechen, sollten Medien verstärkt Erfolgsgeschichten von Menschen aus benachteiligten Quartieren zeigen, die trotz sozialer Hürden ihren Weg gemacht haben.

H. ÖPNV/öffentliche Verkehrsmittel

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) sollte ein sicherer und diskriminierungsfreier Raum für alle sein. Doch für viele Menschen mit sichtbarer Migrationsbiografie, insbesondere Schwarze Menschen, ist er häufig ein **Ort von Unsicherheit, Ausgrenzung und manchmal auch von Angst**. Die Kombination aus Gewalt, struktureller Diskriminierung und fehlender Unterstützung führt dazu, dass öffentliche Verkehrsmittel für viele Menschen kein neutraler oder sicherer Raum sind.

Maßnahmenforderungen durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Unterstützung für Betroffene und Kommunikation:** Betroffene rassistischer Diskriminierung und Gewalt im öffentlichen Nahverkehr benötigen leicht zugängliche und verlässliche Unterstützung. Bestehende Hotlines sollten daher nicht nur ausgebaut, sondern auch mit geschultem Personal

besetzt werden, das in der Lage ist, sensibel auf die Bedürfnisse der Anrufenden einzugehen und sie gezielt an Beratungsstellen oder rechtliche Hilfsangebote weiterzuleiten. Neben telefonischen Anlaufstellen könnten auch **digitale Meldeplattformen** geschaffen werden, über die Vorfälle einfach und anonym gemeldet werden können. Damit diese Angebote auch tatsächlich genutzt werden, müssen sie über **Social Media, Plakate in Bahnhöfen und Infodisplays in Verkehrsmitteln** aktiv beworben werden.

2. **Sensibilisierung und Prävention:** Um rassistische Vorfälle im öffentlichen Nahverkehr nachhaltig zu reduzieren, sind gezielte Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen erforderlich. Eine breit angelegte Kampagne zur Förderung von Zivilcourage könnte Fahrgäste dazu ermutigen, in diskriminierenden Situationen einzugreifen und Vorfälle aktiv zu melden. Gleichzeitig sollten verpflichtende Anti-Bias-Schulungen für Mitarbeiter*innen eingeführt werden, um unbewusste Vorurteile zu reflektieren und rassistiskritisches Handeln zu fördern. Ergänzend dazu sind Deeskalationstrainings für Fahr- und Sicherheitspersonal essenziell, damit diese in Konfliktsituationen angemessen reagieren und Eskalationen verhindern können.
3. **Verantwortung und Konsequenzen:** Rassistisches Verhalten von Angestellten im öffentlichen Nahverkehr darf nicht folgenlos bleiben und muss klare arbeitsrechtliche und disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Dies erfordert verbindliche Richtlinien innerhalb der Verkehrsbetriebe, die sowohl präventive Maßnahmen als auch konkrete Sanktionsmechanismen bei Verstößen umfassen. Um strukturellen Rassismus gezielt zu bekämpfen, sollten regelmäßige Supervisionen eingeführt werden, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, eigene Vorurteile zu reflektieren und Diskriminierung im Arbeitsalltag zu vermeiden.
4. **Wissenschaftliche Erhebung:** Gleichzeitig ist eine wissenschaftliche Evaluierung rassistischer Straftaten im ÖPNV notwendig, um Muster zu erkennen, strukturelle Probleme offenzulegen und darauf aufbauend wirksame Gegenmaßnahmen zu entwickeln.
5. **Schutzmaßnahmen und Überwachung:** Um rassistische Übergriffe im öffentlichen Nahverkehr wirksam zu verhindern und Täter*innen zur Rechenschaft zu ziehen, müssen gezielte Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Eine zentrale Rolle könnten dabei Awareness-Teams spielen, die in Bahnhöfen, an Haltestellen und in den Verkehrsmitteln präsent sind. Diese Teams könnten aus geschultem Personal bestehen, das präventiv auf Fahrgäste zugeht, für ein respektvolles Miteinander sensibilisiert und in akuten Fällen als Ansprechperson für Betroffene fungiert. Durch ihre sichtbare Präsenz könnten sie potenzielle Täter*innen abschrecken und Betroffenen ein größeres Sicherheitsgefühl vermitteln. Eine enge Zusammenarbeit mit Sicherheitspersonal und der Polizei wäre essenziell, um bei Übergriffen schnell eingreifen zu können. Neben menschlicher Präsenz spielt auch die technische Überwachung eine wichtige Rolle. Eine Verbesserung der Kameraüberwachung an Bahnhöfen, Haltestellen und in den Verkehrsmitteln könnte helfen, rassistische Übergriffe zu dokumentieren und Täter*innen nachverfolgen zu können.

I. Sport

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Erwachsenen-Beteiligung

Der Sport ist für viele Menschen ein wichtiger Bereich ihres Lebens und Alltag. Im organisierten Sport herrschen jedoch auch **rassistische Strukturen**. Der Sport kann ein Bereich sein, in dem durch die Begegnung der Menschen ein großes Potential im Kampf gegen Rassismus oder zumindest für die Aneignung einer rassismuskritischen Haltung liegt.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Erwachsenen-Beteiligung

1. **Diskriminierungssensible Rekrutierung** von Personal, Ehrenamtlichen und Mitgliedern in Sportvereinen

2. Beteiligungsprozess mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die hier vorgestellten Erkenntnisse basieren auf einer breiten Vielfalt subjektiver Wahrnehmungen. Das bedeutet nicht, dass jede Aussage von allen Teilnehmenden geteilt wird. Ziel war es, die Stimmen junger Menschen sichtbar zu machen und ihre Wahrnehmungen in Bezug auf Rassismus in unterschiedlichen Lebensbereichen zu erheben.

Unabhängig von den spezifischen Handlungsfeldern wurden folgende Themen übergeordnet als wiederkehrende strukturelle Herausforderungen benannt:

- **Diskriminierung und Vorurteile:** Rassistische und diskriminierende Handlungen oder Äußerungen durch verschiedene Akteur*innen (z. B. Lehrkräfte, Kolleg*innen, Mitmenschen).
- **Fehlende Repräsentation von Diversität:** geringe Sichtbarkeit unterschiedlicher Lebensrealitäten und Perspektiven
- **Fehlende Wahrnehmung von Beschwerde- und Unterstützungsangeboten:** Fehlende Kenntnis über Ansprech- und Beratungsstellen für Betroffene von Rassismus.
- **Geringes Bewusstsein und Unterstützung durch Nicht-Betroffene:** Unzureichende Unterstützung bei rassistischen Vorfällen und geringes Bewusstsein für (unbewusste) Vorurteile und Stereotype.

A. Schule

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Beteiligung junger Menschen

In Schulen kommt es sowohl durch Lehrkräfte als auch durch Schüler*innen zu rassistischen Äußerungen und diskriminierenden Handlungen. Häufig werden diese nicht hinreichend thematisiert und konsequent verfolgt, sodass Betroffene keine ausreichende Unterstützung erfahren. Lehrpläne und Materialien bilden die gesellschaftliche Vielfalt nur unzureichend ab, was das Zugehörigkeitsgefühl der Schüler*innen beeinträchtigt und Vorurteile verstärkt. Besonders problematisch sind Fälle, in denen Lehrkräfte selbst rassistisch handeln. Oft sind klare Ansprechpersonen und Meldestrukturen nicht bekannt oder nicht vorhanden, was bei Betroffenen Ohnmacht erzeugt und dazu führt, dass Vorfälle nicht gemeldet werden. Rassistische Erfahrungen in der Schule wirken dabei weit über die Schulzeit hinaus: Sie belasten das Selbstbild, die psychische Gesundheit und die gesellschaftliche Teilhabe junger Menschen, die die Schule auch als Ort der sozialen und persönlichen Entwicklung erleben.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Beteiligung junger Menschen

1. **Formate und Maßnahmen zur rassismuskritischen Bewusstseinsbildung für Lehrkräfte:** Trainings sollten insbesondere nicht-betroffenen Lehrkräften eine gezielte Reflexion eigener (unbewusster) Vorurteile ermöglichen und in ihrer Handlungssicherheit im Umgang mit rassistischen Vorfällen stärken.
2. **Empowerment-Räume für betroffene Schüler*innen:** Es sollten geschützte Räume eingerichtet werden, in denen betroffene Schüler*innen ihre Erfahrungen teilen, Unterstützung erhalten und gemeinsam Strategien entwickeln können, um Rassismuserfahrungen zu bewältigen. Diese Räume stärken die Selbstwirksamkeit und das Vertrauen in schulische Unterstützungsangebote.
3. **Diversitätsorientierte Schulentwicklung und rassismuskritische Bildung:** Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien sollten die gesellschaftliche Vielfalt abbilden und Vorurteilen entgegenwirken. Rassismuskritische Bildung sollte praxisnah, interaktiv und ohne Scham vermittelt werden, z. B. durch Rollenspiele, Diskussionen oder Workshops, um Schüler*innen die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen zu erleichtern.
4. **Sichtbarkeit von Beratungsstellen:** Schulen sollten sicherstellen, dass interne und externe Beratungsstellen bekannt und aktiv in den Schulalltag eingebunden sind. Regelmäßige Vorstellung (z. B. im Unterricht) erleichtern den Zugang zu Unterstützung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Vorfälle gemeldet und bearbeitet werden.
5. **Vertrauenspersonen und Meldestellen für rassistische Vorfälle:** Es sollten unabhängige Vertrauenspersonen etabliert werden, die Betroffene unterstützen. Zusätzlich ist eine professionell geführte Meldestelle notwendig, die auch anonym genutzt werden kann, um Sicherheit, Transparenz und Verlässlichkeit bei der Bearbeitung rassistischer Vorfälle zu gewährleisten.

B. ÖPNV und Freizeit

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Beteiligung junger Menschen

Auch Jugendliche und junge Erwachsene erfahren im öffentlichen Raum Rassismus und Anfeindungen, insbesondere im Nahverkehr und in Freizeitbereichen wie Parks, Sportstätten oder Veranstaltungen. Die Betroffenheit dieser Zielgruppe ist besonders groß, denn häufig sind junge Menschen von der Nutzung des ÖPNV abhängig, um zur Schule, zur Ausbildung oder zu Freizeitaktivitäten zu gelangen. Viele junge Menschen sind unsicher, wie sie auf solche Situationen reagieren sollen, und fühlen sich ohne Unterstützung oft allein gelassen und wehrlos. Fehlende Reaktionsmechanismen und unbekannte Ansprechpersonen erschweren es, Vorfälle zu melden, wodurch Diskriminierung ungehindert fortbestehen kann.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Beteiligung junger Menschen

1. **Sensibilisierung für Jugendliche und Erwachsene:** Es braucht nachhaltige Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, um rassistische Vorfälle im öffentlichen Nahverkehr dauerhaft zu reduzieren. Öffentlich wirksame Kampagnen dienen dazu, das Bewusstsein für Zivilcourage zu stärken und Fahrgäste zu ermutigen, eine beobachtete Diskriminierung nicht unbeachtet zu lassen, sondern Betroffene aktiv zu unterstützen.

2. **Zivilcourage-Programme speziell für junge Menschen:** Um rassistische Vorfälle in öffentlichen Verkehrsmitteln, Freizeiteinrichtungen und weiteren öffentlichen Räumen nachhaltig zu reduzieren, ist es notwendig, Rassismus und Diskriminierung an diesen Orten gezielt zu adressieren. Zu den möglichen Maßnahmen gehören zielgruppenorientierte Programme (z. B. von Jugendzentren, Schulen und Initiativen), die junge Menschen ermutigen, bei rassistischen Vorfällen aktiv Verantwortung zu übernehmen und unterstützend einzuschreiten.
3. **Beschwerdemechanismen und Anlaufstellen:** Um gegen Vorfälle im öffentlichen Raum wirksam und effektiv vorgehen zu können, sind klare und leicht zugängliche Meldewege, z. B. über Hotlines oder digitale Plattformen notwendig. Diese müssen transparent gestaltet sein, um eine schnelle und verlässliche Bearbeitung zu gewährleisten. Ergänzend sind Anlaufstellen in Nahverkehr und Freizeitbereichen erforderlich, die Betroffenen psychologische und rechtliche Unterstützung bieten.
4. **Schulung von Personal:** Mitarbeitende im öffentlichen Nahverkehr und in Freizeiteinrichtungen benötigen gezielte Schulungen zum Erkennen und professionellen Umgang mit diskriminierenden Vorfällen. Zentrale Inhalte sollten sowohl das Erkennen von diskriminierenden Handlungen als auch ein sicherer Umgang mit Vorfällen zur Unterstützung Betroffener.

C. Arbeitswelt

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Beteiligung junger Menschen

Rassismus in der Arbeitswelt betrifft auch Jugendliche und junge Erwachsene frühzeitig. In Praktika, Ausbildungsstellen oder Nebenjobs erleben viele Benachteiligung durch Vorurteile von Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten. Dies äußert sich z. B. in ungleicher Behandlung, schlechterer Betreuung oder abgelehnten Bewerbungen und schwächt das berufliche Selbstwertgefühl erheblich.

Besonders junge Menschen aus marginalisierten Gruppen haben geringere Chancen auf Praktikums- und Ausbildungsplätze und fühlen sich durch fehlende Repräsentation von Vorbildern isoliert. So verfestigen sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt die gleichen strukturellen Ungleichheiten, die auch Erwachsene betreffen.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Beteiligung junger Menschen

1. **Sensibilisierung und Prävention:** Um Mobbing und Diskriminierung wirksam entgegenzuwirken ist es wichtig, dass Ausbilder*innen und Führungskräfte durch gezielte Schulungen für unbewusste Vorurteile sensibilisiert werden und einen respektvollen Umgang mit Vielfalt fördern.
2. **Verhaltenskodex und Richtlinien:** Unternehmen und Praktikumsanbietende sollten klare Verhaltensrichtlinien einführen, die diskriminierendes Verhalten konsequent ahnden, sowie Diversitäts-Richtlinien, die faire Chancen für Bewerbende sicherstellen.
3. **Vertrauenspersonen und Unterstützung:** Betroffene Jugendliche sollten sich an Vertrauenspersonen in Unternehmen und Praktikumsstellen wenden können, um Vorfälle zu melden und Unterstützung zu erhalten.

4. **Gezielte Ansprache marginalisierter Gruppen:** Es sollte sichergestellt werden, dass Jugendliche aus unterrepräsentierten Gruppen gezielt bei Praktikums- und Ausbildungsangeboten angesprochen werden, um ihre Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern.
5. **Besondere Verantwortung der Schulen:** Es ist zentral, dass Schulen ihre Verantwortung im Bereich schulischer Praktika wahrnehmen und sicherstellen, dass Praktikumsplätze diskriminierungsfrei sind. Dies umfasst die Prüfung von Praktikumsanbietenden hinsichtlich ihrer Haltung zu Diversität sowie Vorbereitungskurse, die Jugendliche präventiv unterstützen und mit Verhaltensstrategien ausstatten. Es braucht eine kontinuierliche Betreuung während der Praktikumszeit durch die Schule.

D. Soziale Medien

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Beteiligung junger Menschen

In den sozialen Medien sind Hasskommentare, rassistische Anfeindungen und Diskriminierung ein wachsendes Problem, das besonders junge Menschen aus marginalisierten Gruppen betrifft. Rassistische, sexistische oder homophobe Angriffe verbreiten sich digital schnell und können das Wohlbefinden und Sicherheitsgefühl der Betroffenen stark beeinträchtigen. Viele Jugendliche fühlen sich machtlos, da Schutzmechanismen unzureichend wahrgenommen werden und Wissen fehlt, wie sie Diskriminierung sicher melden oder sich dagegen wehren können.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Beteiligung junger Menschen

1. **Klare Richtlinien und Moderation:** Soziale Medien sollten verbindliche Regeln gegen Diskriminierung und Hassrede einführen und konsequent durchsetzen. Dazu gehören einfache Meldeverfahren, transparente Unterstützung für Betroffene sowie geschulte Moderator*innen, die diskriminierende Inhalte schnell erkennen und entfernen.
2. **Thematisierung im schulischen Kontext:** Es ist wichtig, dass Schulen Soziale Medien in der Medienbildung behandeln. Lehrkräfte sollten Risiken und Strategien zum Umgang mit Hassrede und eine klare Haltung gegen Diskriminierung vermitteln.
3. **Stärkung der Medienkompetenz:** Schulen, Jugendzentren und Bildungsinitiativen sollten Programme anbieten, die Jugendliche befähigen, Fake News zu erkennen, digitale Inhalte kritisch zu hinterfragen und respektvoll online zu kommunizieren. Dabei sollte der Fokus auf den Folgen von Diskriminierung und der Bedeutung eines respektvollen Dialogs liegen.

E. Kultur

Herausforderungen aus Sicht von Teilnehmenden der Beteiligung junger Menschen

In der Kultur- und Medienbranche werden rassistische Begriffe und stereotype Darstellungen oft verharmlost, etwa in Musik, Filmen oder Serien. Dadurch werden Vorurteile und gesellschaftliche Ungleichheiten verstärkt. Für Jugendliche ist dies besonders problematisch, da die Identitätsentwicklung stark durch Medien geprägt ist. Fehlende vielfältige und respektvolle Repräsentationen können zu Entfremdung und Ausgrenzung führen.

Maßnahmenforderung durch Teilnehmende der Beteiligung junger Menschen

1. **Förderung vielfältiger Kulturprojekte:** Kulturprojekte, die authentische und respektvolle Darstellungen von Vielfalt zeigen, sollten gezielt unterstützt werden, um Vorurteile abzubauen und die Lebensrealitäten Jugendlicher sichtbar zu machen.
2. **Schulungen für Kulturschaffende:** Verantwortliche für Kinder- und Jugendmedien sollten regelmäßig in Diversity-Sensibilität geschult werden, um stereotype Darstellungen zu vermeiden und junge Zielgruppen respektvoll und realistisch zu repräsentieren.
3. **Vertrauenspersonen etablieren:** Anlaufstellen in der Kulturbranche bieten Jugendlichen Unterstützung bei diskriminierenden Darstellungen und wirken präventiv gegen problematische Inhalte.
4. **Diversität in Bildungsprogrammen und Schulcurricula:** In Schulen sollten Programme zur Förderung von Medienkompetenz und Vielfalt fördern, Jugendliche in der kritischen Analyse von Inhalten schulen und kreative Projekte ermöglichen, die respektvolle Repräsentationen schaffen.

III. Zusammenfassung und Ausblick

1. Zusammenfassung

Die Beteiligungsprozesse von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Erwachsenen verdeutlichen die Vielschichtigkeit von Rassismuserfahrungen in Bremen und liefern zugleich konkrete Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung. Die Ergebnisse beider Prozesse ergänzen sich dabei und zeigen sowohl gemeinsame Themen als auch unterschiedliche Schwerpunkte auf.

Zentrale Schnittmengen liegen in den Bereichen Bildung, im Abbau strukturellen Rassismus sowie in der Forderung nach klaren Anlaufstellen. Jugendliche und junge Erwachsene betonten darüber hinaus eigene Schwerpunkte: Neben Erfahrungen im schulischen Kontext standen insbesondere der öffentliche Raum, frühe Berufserfahrungen (etwa in Praktika) oder die Nutzung sozialer Medien im Vordergrund. Sie hoben praxisnahe Ansätze hervor, darunter Maßnahmen zur rassismuskritischen Bewusstseinsbildung, eine bessere Sichtbarkeit bestehender Angebote, Empowerment-Initiativen sowie konkrete Möglichkeiten, aktiv gegen Rassismus vorzugehen. Für die Erwachsenen standen wiederum Fragen im Zentrum, wie Rassismus

in Handlungsfeldern wie Verwaltung oder Arbeitswelt systematisch entgegengewirkt werden kann. Sie brachten Vorschläge ein, um Kompetenzen im Umgang mit Rassismus zu stärken, präventive Maßnahmen in Aus- und Weiterbildung zu verankern, Einstiegshürden in den Arbeitsmarkt zu senken und insgesamt rassismuskritische Strukturen nachhaltig auszubauen.

2. Was sich bewährt hat: Gelingensbedingungen im Beteiligungsprozess

Der Beteiligungsprozess zum Landesaktionsplan gegen Rassismus war geprägt von einem hohen Engagement der Teilnehmenden und einer großen Themenbreite. Besonders bewährt haben sich folgende methodische und strukturelle Elemente:

- **Themenübergreifende Ausrichtung:** Zu Beginn des Beteiligungsprozess fand keine thematische Vorauswahl oder Eingrenzung statt. Die Beteiligten haben die Themenfelder, die sie vertiefen möchten und die aus ihrer Sicht besonders relevant sind, zu Beginn der Fokusgruppen selbst festgelegt. Diese thematische Offenheit des Prozesses ermöglichte es, die für die Beteiligten zentralen Handlungsfelder, wie Bildung und Verwaltung, zu vertiefen – aber auch weniger prominent diskutierte Themen wie Gesundheit oder Sport sichtbar zu machen.
- **Hohe Teilnehmendenzahlen und Perspektivenvielfalt:** Die Rücklaufquote auf die Einladung zu den Fokusgruppen 1-3 und 5 war außerordentlich hoch. Dies zeigt nicht nur das starke Engagement der Teilnehmenden, sondern auch den deutlich wahrgenommenen Handlungsbedarf im Kampf gegen Rassismus. Die Beteiligung war breit getragen – von Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Religionsgemeinschaften, Ehrenamt sowie Betroffenen. Diese Vielfalt hat gegenseitiges Verständnis gefördert und Dialogräume geöffnet.
- **Iterativer Aufbau:** Der Beteiligungsprozess wurde schrittweise weiterentwickelt. Ergebnisse wurden von Fokusgruppe zu Fokusgruppe weitergetragen, reflektiert, vertieft und ergänzt. Fokusgruppe 5 ermöglichte schließlich eine kollektive Priorisierung. Diese Vorgehensweise erforderte ein hohes Maß an Agilität – hat sich aber klar bewährt.
- **Diskriminierungssensible Moderation:** Ein fein austariertes Gleichgewicht aus Offenheit und Zielorientierung hat dazu beigetragen, auch emotionale Beiträge aufzufangen und produktiv einzubinden. Gesprächsregeln, ein Awareness-Konzept und klare Ansprechpersonen schufen sichere Rahmenbedingungen.

3. Herausforderungen im Prozess und mögliche Anpassungen

Trotz der positiven Resonanz stellten sich im Prozessverlauf auch strukturelle und praktische Herausforderungen, aus denen sich wertvolle Learnings für zukünftige Beteiligungsformate ableiten lassen:

- **Begrenzte Zeit vs. Themenfülle:** Viele Teilnehmende wollten zu einer Vielzahl von Aspekten etwas beitragen, was eine vertiefte Bearbeitung einzelner Themen erschwerte. Für künftige Formate

empfiehlt sich daher mehr Zeit (z. B. 3,5 statt 3 Stunden) und kleinere Gruppen mit maximal 12 bis 15 Personen.

- **Zielgruppenerreichung bei Fokusgruppe 4:** Für die Teilnahme an Fokusgruppe 4 wurden Bürger*innen aus dem Land Bremen zufällig ausgewählt, um die Perspektive der breiten Bevölkerung in den Prozess einzubringen. Die Rücklaufquote war jedoch zu gering, sodass die Zusammensetzung homogener ausfiel. Um die Beteiligung bei einer solchen Zufallsauswahl künftig zu erhöhen, sollten Einladungen:
 - früher versendet,
 - mehrsprachig und in leichter Sprache formuliert,
 - digital ergänzt (z. B. per QR-Code),
 - sowie gezielt in sozialen Räumen platziert werden (z. B. über Community-Einrichtungen).Zusätzlich kann eine Aufwandsentschädigung Hürden abbauen – insbesondere für marginalisierte Gruppen oder Personen mit Care-Verpflichtungen.
- **Unklare Budgetlage:** Die Beteiligten sehen einen hohen Handlungsdruck beim Thema Rassismus in Bremen. Sie fragten daher mehrfach nach der Verbindlichkeit und Finanzierung des Landesaktionsplans. In den Fokusgruppen wurde bewusst klares Erwartungsmanagement betrieben: Es wurden keine Zusagen gemacht, die nicht eingehalten werden können. Dennoch kann die unklare Umsetzungsperspektive im Beteiligungsprozess zu Frust unter den Beteiligten führen.

4. Empfehlungen für die Weiterarbeit in Bremen aus Sicht der Prozessbegleitung

Auf Basis der Beobachtungen im Beteiligungsprozess, des Inputs der Teilnehmenden sowie der Erfahrungen mit vergleichbaren Prozessen in anderen Bundesländern haben die neutralen Prozessbegleiter*innen ifok und IMAP folgende Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus in Bremen formuliert. Sie betreffen sowohl die inhaltliche Umsetzung als auch strukturelle Rahmenbedingungen und werden durch Praxisbeispiele aus anderen Bundesländern unterstützt. Dabei handelt es sich um eine externe Sicht auf den Prozess; den Prozessdurchführenden ist selbstverständlich bewusst, dass politische und budgetäre Rahmenbedingungen bestehen.

- **Rassismus als lebensbereichs- und zielgruppenübergreifendes Querschnittsthema weiterbearbeiten:** Die Teilnehmenden waren sich einig: Rassismus ist in Bremen ein strukturelles Problem. Die Breite der Themen im Beteiligungsprozess zeigt, dass rassistische Diskriminierung viele Lebensbereiche durchzieht. Es wird daher empfohlen, die Weiterarbeit ressortübergreifend fortzuführen, um die Maßnahmen wirksam umzusetzen. In Baden-Württemberg wird dies etwa durch eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Landesaktionsplans begleitet.
- **Rückkopplung mit Politik und Verwaltung organisieren:** Um die Akzeptanz und Legitimität des LAP zu stärken, empfiehlt es sich, die Einschätzungen der zuständigen Ressorts des Bremischen Senats zu den einzelnen Maßnahmen frühzeitig einzuholen.

- **Die Beteiligung verstetigen und bestehende Kontakte weiter nutzen:** Die hohe Beteiligungsbereitschaft der involvierten Akteur*innen sollte auch im weiteren Prozess aufgegriffen und das entstandene Momentum genutzt werden. Eine Begleitgruppe aus Vertreter*innen der Fokusgruppen könnte dauerhaft Rückmeldungen zum Umsetzungsstand des LAP geben und als Brücke zwischen Politik und Zivilgesellschaft fungieren. In Hamburg werden beispielsweise migrantische Organisationen systematisch über Förderrichtlinien und Gremienstrukturen in die Umsetzung von Maßnahmen gegen Rassismus einbezogen.
- **Den Landesaktionsplan mit einem klaren Umsetzungsbudget unterlegen:** Verbindliche finanzielle Ressourcen sind Grundvoraussetzung für Wirkung und Planungssicherheit. Baden-Württemberg hat den LAP beispielsweise mit einer festen Budgetierung hinterlegt.
- **Eine Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) einrichten:** Eine institutionell verankerte, unabhängige und niedrigschwellige Struktur kann eine zentrale Grundlage für nachhaltige rassismuskritische Arbeit darstellen. In Berlin übernimmt diese Funktion eine Ombudsstelle, die mit dem dort geltenden Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verbunden ist. Bremen könnte sich daran orientieren, um Betroffenen mögliche Rechtsansprüche und Beschwerdewege zu eröffnen.
- **Wirkungsanalyse und Weiterentwicklung sicherstellen:** Es wäre empfehlenswert, den LAP nach etwa fünf Jahren zu evaluieren und dabei auch die Zielgruppen des Beteiligungsprozesses einzubeziehen. Berlin und Baden-Württemberg planen ähnliche Evaluationszyklen, um Wirkung und Weiterentwicklung systematisch zu begleiten.

Anlage

Anlage 1: Agenda und Dokumentationen der Fokusgruppen mit Erwachsenen

Anlage 2: Teilnehmende Organisationen der Fokusgruppen mit Erwachsenen

Anlage 3: Agenda und Dokumentation der Fokusgruppen mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Ansprechpersonen

Kontakt

Freie Hansestadt Bremen

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Stabsreferat Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte

Nadezhda Milanova

Anna Charis

Inhaltlich verantwortlich

Carolyn Piras, ifok GmbH

Sarah Perry, IMAP GmbH

September 2025

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Dokumentationen der Fokusgruppen



Herzlich Willkommen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Fokusgruppe 1

Bremerhaven, 10. März 2025



Ziel der Fokusgruppe



- ?!! Was muss sich ändern, um Rassismus in Bremen entgegenzuwirken?
- ❓ Wo besteht der größte Handlungsbedarf?
- ❓ Wie können konkrete Verbesserungsvorschläge aussehen?



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Agenda

- 1 Begrüßung
- 2 Vorstellung des Landesaktionsplans
- 3 Vorstellungsrunde
- 4 Kleingruppenarbeit zu Handlungsbedarfen und Lösungsideen
- 5 Zusammenfassung und Diskussion
- 6 Feedback und Abschluss



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Worum geht es beim Landesaktionsplan?



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Auftrag der Bremischen Bürgerschaft



Bestehende Maßnahmen bündeln, ggf. stärken, sowie neue etablieren



Breitangelegter Beteiligungsprozess



Gesamtgesellschaftlicher Bezug



Landesebene

Unser Verständnis von Rassismus



Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Individuelle, strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus

- Nicht scharf trennbar
- Fokus auf strukturellen und institutionellen Rassismus

Formen von Rassismus u.a.

- Anti-Schwarzer Rassismus
- Antimuslimischer Rassismus
- Antisemitismus
- Rassismus gegen Sinti und Roma
- Antislawischer Rassismus

Unser Verständnis von Rassismus

Rassismus

Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden.

(Birgit Rommelspacher 2011)

Intersektionalität

- Verschränkung (engl. "intersection" = Kreuzung) von verschiedenen Gründen der Diskriminierung: bspw. (sozialer) Herkunft, Gender, Behinderung und Alter
- Nicht nur Mehrfachdiskriminierung
- Beispiele: muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt, gehörloser Mann, der noch kein Deutsch kann



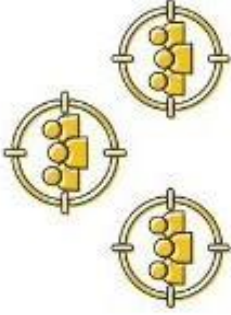
Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



BÜRGERSCHAFTS- INITIATIVE

Die Bremische
Bürgerschaft
beauftragt den
Senat mit der
Erstellung eines
Landesaktionsplans
gegen Rassismus
(LAP)



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPEN 1-3

Rund 60
Fachexpert*innen
u.a. aus der Bremer
Zivilgesellschaft
erarbeiten in 3
Fokusgruppen
bedarfsbasiert
Maßnahmen

März 2025



VORLAGE EINES ZWISCHENBERICHTS DER GRUPPEN 1-3

Der Senat wird in
einem Zwischen-
bericht über die in
den Fokusgruppen
1-3 erzielten
Ergebnisse informiert

Mai-Juni 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 4

Rund 20
repräsentativ
ausgewählte Bremer
Bürger*innen beraten
in Fokusgruppe 4
über die vorgelegten
sowie eigene
Maßnahmeentwürfe

April-Mai 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 5

Rund 20
Fachexpert*innen
der Fokusgruppen
1-3 formulieren
und priorisieren in
Fokusgruppe 5
abschließende
Maßnahmeideen

Mai-Juni 2025



BESCHLUSS- FASSUNG DES SENATS

Das Ergebnis-
dokument des
Beteiligungs-
prozesses wird dem
Bremer Senat und
der Bürgerschaft
zum Beschluss
vorgelegt

**Ende 2025 -
Anfang 2026**



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was passiert mit den Ergebnissen der Beteiligungsformate?

- Sie werden veröffentlicht
- Auf Grundlage der Beteiligungsergebnisse wird/werden ...
 - ... Maßnahmen in Handlungsfelder ggf. geclustert
 - ... nach Dringlichkeit und Umsetzbarkeit (Ressourcen bspw.) sortiert
 - ... eine Beschlussempfehlung an den bremischen Senat gerichtet

Nächste Schritte

Wie Sie den Prozess weiter verfolgen können:

- Zeitnah: **Foto-Dokumentation** der heutigen Fokusgruppe (Versand per Mail)
- Im Mai/Juni: **Zwischenbericht** der Fokusgruppen 1-3 wird veröffentlicht
- Ende 2025/ Anfang 2026: **Ergebnisdokument** des Beteiligungsprozesses im Landesaktionsplan wird veröffentlicht

Save the date!

- Fokusgruppe 5 zur Finalisierung der Ergebnisse am Donnerstag, 22.05.2025 in Bremen
- Anmeldung im April möglich
- Begrenzte Teilnehmendenzahl (ca. 15 Personen)

Vielen Dank!

IHRE
ANSPRECHPARTNERINNEN

Carolyn Piras
carolin.piras@ifok.de

T +49 6251 8263-121
M +49 171 6841923

Sarah Perry
perry@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 46
M +49 151 652 668 88



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

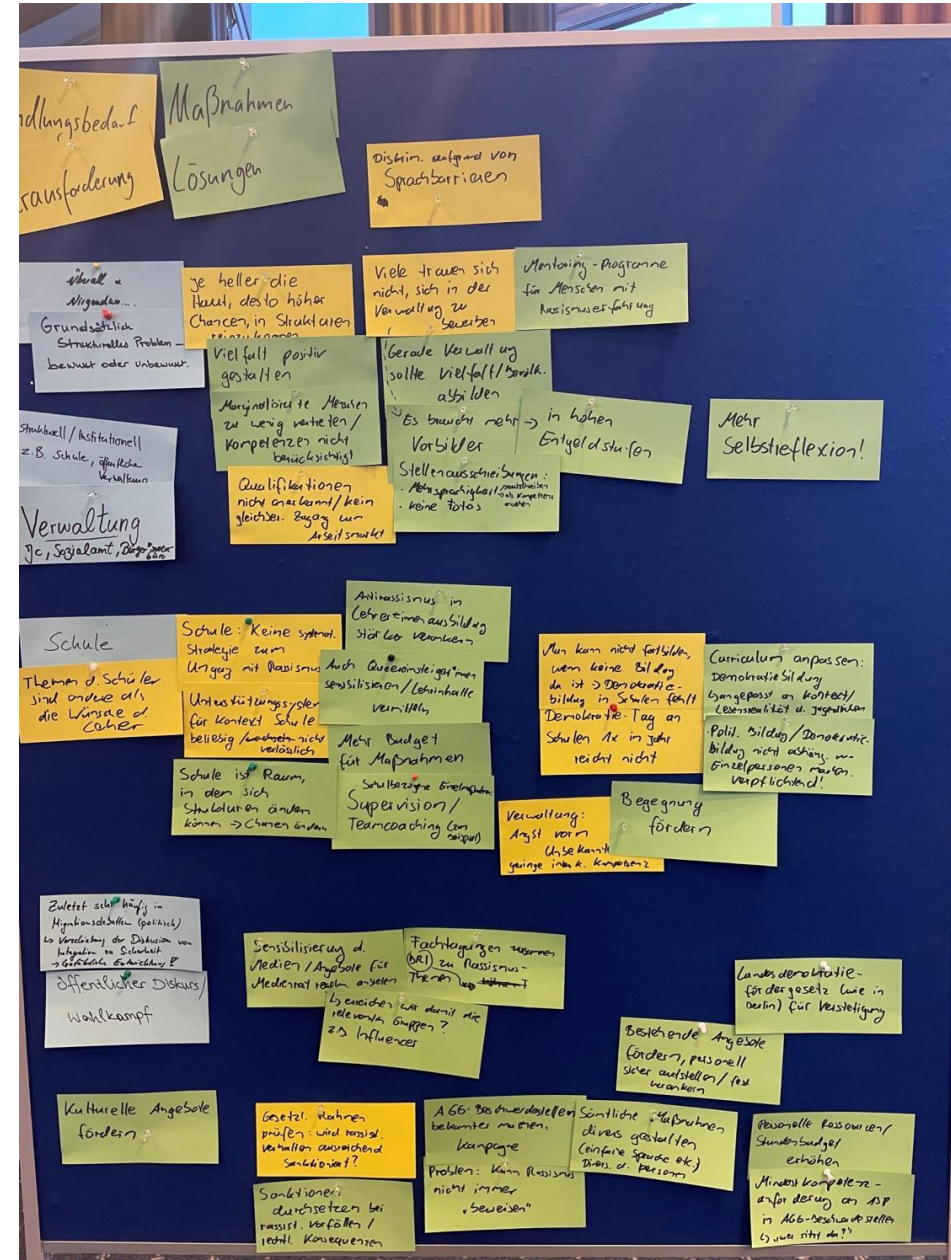
Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation

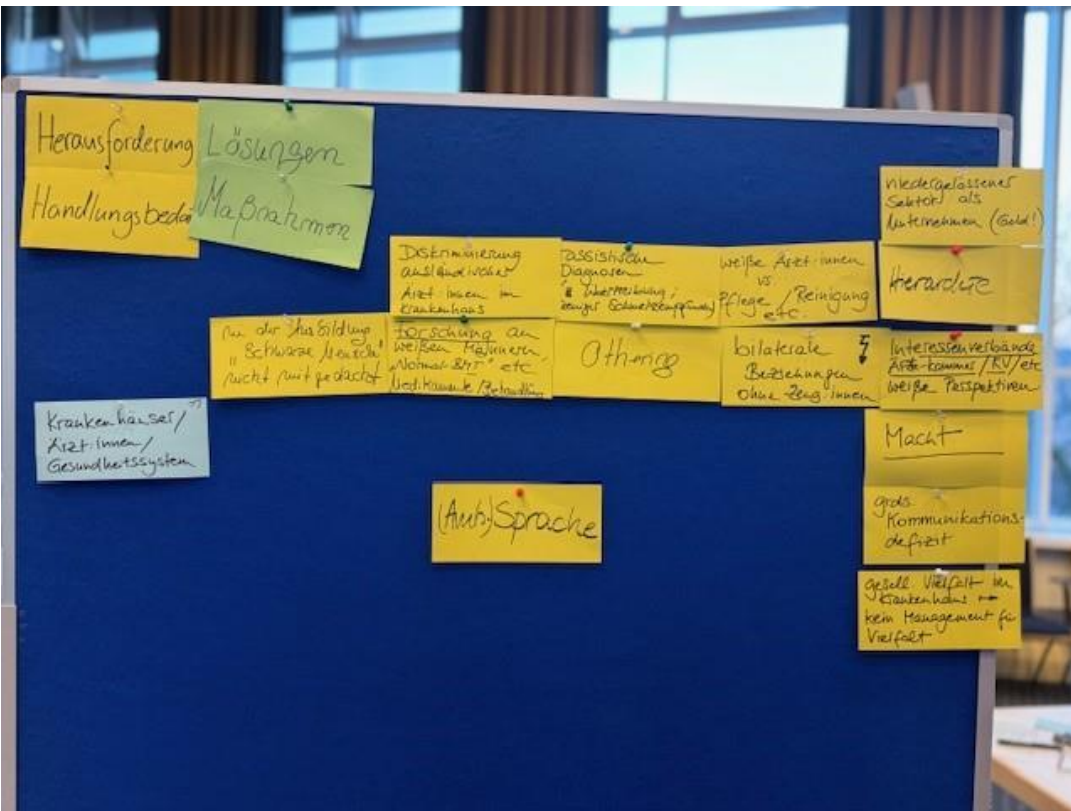
Fokusgruppe 1

Bremerhaven, 10. März 2025

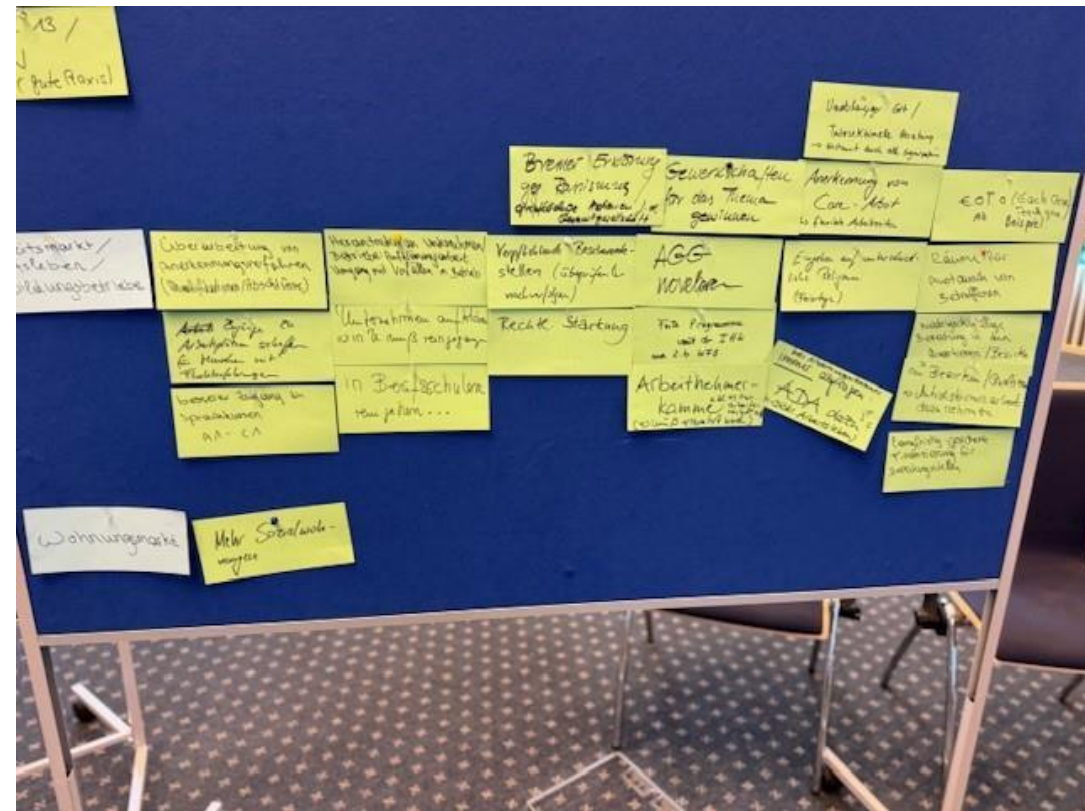
Kleingruppe 1 (Carolin Piras)



Kleingruppe 2 (Neslihan Arslan)



Gesundheitswesen



Arbeitsmarkt

Herzlich Willkommen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Fokusgruppe 2

Bremen, 11. März 2025



Ziel der Fokusgruppe



- ?!! Was muss sich ändern, um Rassismus in Bremen entgegenzuwirken?
- ❓ Wo besteht der größte Handlungsbedarf?
- ❓ Wie können konkrete Verbesserungsvorschläge aussehen?



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Agenda

- 1 Begrüßung
- 2 Vorstellung des Landesaktionsplans
- 3 Vorstellungsrunde
- 4 Kleingruppenarbeit zu Handlungsbedarfen und Lösungsideen
- 5 Zusammenfassung und Diskussion
- 6 Feedback und Abschluss



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Worum geht es beim Landesaktionsplan?



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Auftrag der Bremischen Bürgerschaft



Bestehende Maßnahmen bündeln, ggf. stärken, sowie neue etablieren



Breitangelegter Beteiligungsprozess



Gesamtgesellschaftlicher Bezug



Landesebene

Unser Verständnis von Rassismus



Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Individuelle, strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus

- Nicht scharf trennbar
- Fokus auf strukturellen und institutionellen Rassismus

Formen von Rassismus u.a.

- Anti-Schwarzer Rassismus
- Antimuslimischer Rassismus
- Antisemitismus
- Rassismus gegen Sinti und Roma
- Antislawischer Rassismus

Unser Verständnis von Rassismus

Rassismus

Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden.

(Birgit Rommelspacher 2011)

Intersektionalität

- Verschränkung (engl. "intersection" = Kreuzung) von verschiedenen Gründen der Diskriminierung: bspw. (sozialer) Herkunft, Gender, Behinderung und Alter
- Nicht nur Mehrfachdiskriminierung
- Beispiele: muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt, gehörloser Mann, der noch kein Deutsch kann



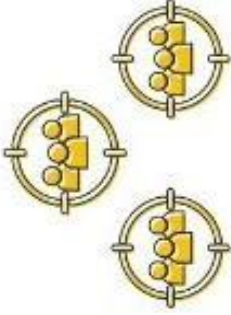
Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



BÜRGERSCHAFTS- INITIATIVE

Die Bremische
Bürgerschaft
beauftragt den
Senat mit der
Erstellung eines
Landesaktionsplans
gegen Rassismus
(LAP)



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPEN 1-3

Rund 60
Fachexpert*innen
u.a. aus der Bremer
Zivilgesellschaft
erarbeiten in 3
Fokusgruppen
bedarfsbasiert
Maßnahmen

März 2025



VORLAGE EINES ZWISCHENBERICHTS DER GRUPPEN 1-3

Der Senat wird in
einem Zwischen-
bericht über die in
den Fokusgruppen
1-3 erzielten
Ergebnisse informiert

Mai-Juni 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 4

Rund 20
repräsentativ
ausgewählte Bremer
Bürger*innen beraten
in Fokusgruppe 4
über die vorgelegten
sowie eigene
Maßnahmeentwürfe

April-Mai 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 5

Rund 20
Fachexpert*innen
der Fokusgruppen
1-3 formulieren
und priorisieren in
Fokusgruppe 5
abschließende
Maßnahmeideen

Mai-Juni 2025



BESCHLUSS- FASSUNG DES SENATS

Das Ergebnis-
dokument des
Beteiligungs-
prozesses wird dem
Bremer Senat und
der Bürgerschaft
zum Beschluss
vorgelegt

**Ende 2025 -
Anfang 2026**



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was passiert mit den Ergebnissen der Beteiligungsformate?

- Sie werden veröffentlicht
- Auf Grundlage der Beteiligungsergebnisse wird/werden ...
 - ... Maßnahmen in Handlungsfelder ggf. geclustert
 - ... nach Dringlichkeit und Umsetzbarkeit (Ressourcen bspw.) sortiert
 - ... eine Beschlussempfehlung an den bremischen Senat gerichtet

Nächste Schritte

Wie Sie den Prozess weiter verfolgen können:

- Zeitnah: **Foto-Dokumentation** der heutigen Fokusgruppe (Versand per Mail)
- Im Mai/Juni: **Zwischenbericht** der Fokusgruppen 1-3 wird veröffentlicht
- Ende 2025/ Anfang 2026: **Ergebnisdokument** des Beteiligungsprozesses im Landesaktionsplan wird veröffentlicht

Save the date!

- Fokusgruppe 5 zur Finalisierung der Ergebnisse am Donnerstag, 22.05.2025 in Bremen
- Anmeldung im April möglich
- Begrenzte Teilnehmendenzahl (ca. 15 Personen)

Vielen Dank!

IHRE
ANSPRECHPARTNERINNEN

Carolyn Piras
carolin.piras@ifok.de

T +49 6251 8263-121
M +49 171 6841923

Sarah Perry
perry@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 46
M +49 151 652 668 88



Kofinanziert von der Europäischen Union

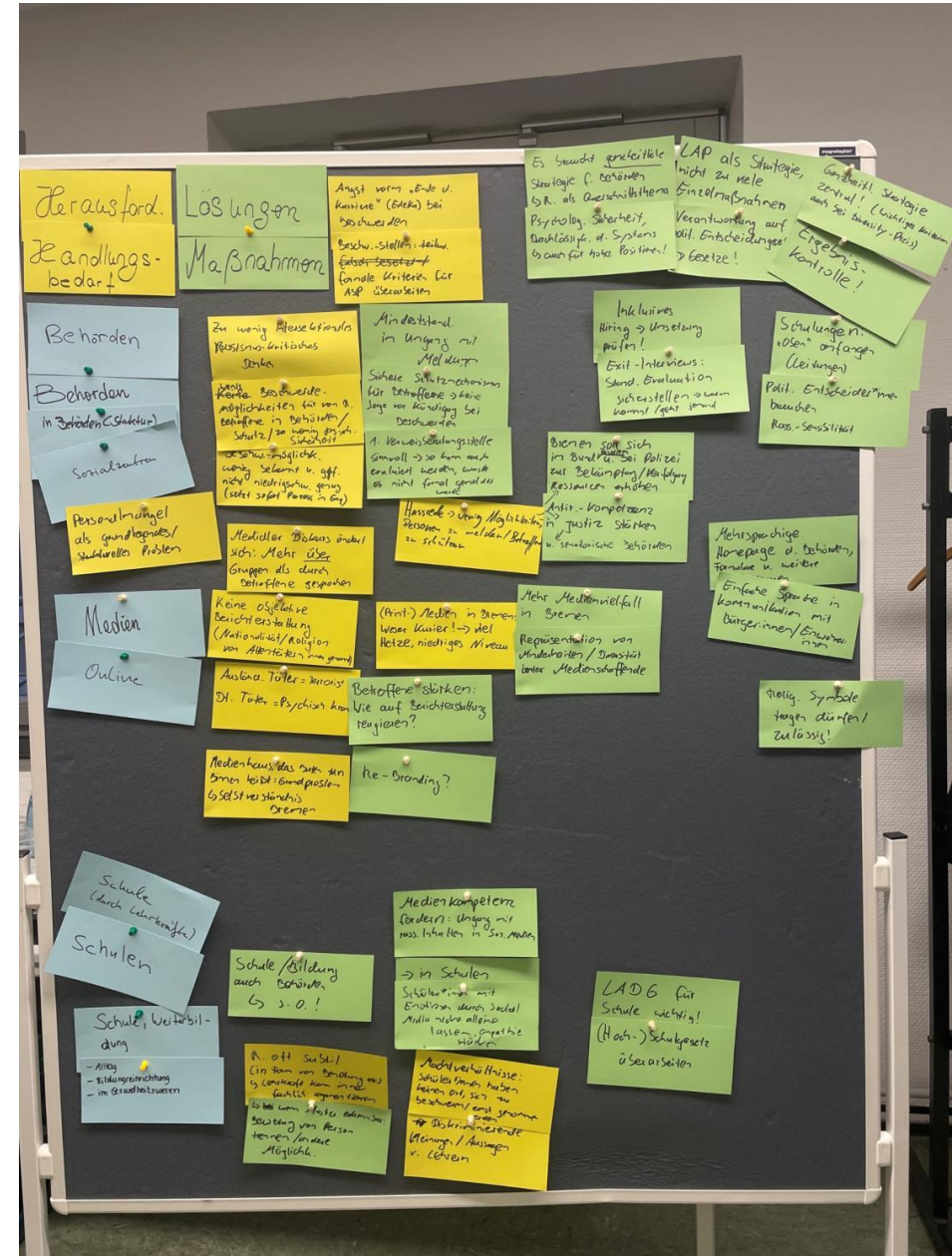
Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation

Fokusgruppe 2

Bremen, 11. März 2025

Kleingruppe 1 (Carolyn Piras)

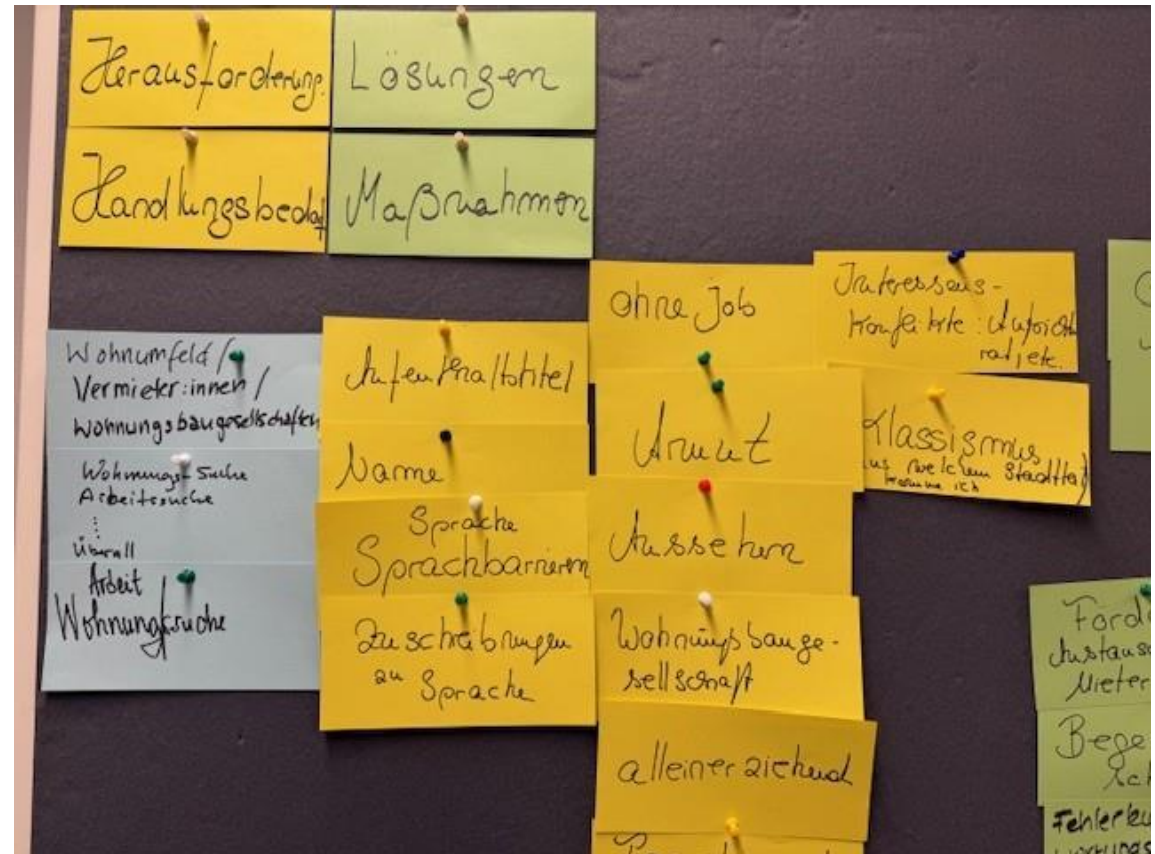


Kleingruppe 2 (Neslihan Arslan)



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Herzlich Willkommen

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Fokusgruppe 3

digital, 24. März 2025



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Ziel der Fokusgruppe



?!! Was muss sich ändern, um Rassismus in Bremen entgegenzuwirken?

❓ Wo besteht der größte Handlungsbedarf?

❓ Wie können konkrete Verbesserungsvorschläge aussehen?



Lücken schließen:

❓ Welche Themen wurden in den ersten beiden Fokusgruppen noch nicht ausreichend beleuchtet, dürfen aber auf keinen Fall im LAP fehlen?

Agenda

- 1 Begrüßung
- 2 Vorstellung des Landesaktionsplans
- 3 Erste Ergebnisse aus den Fokusgruppen 1 & 2
- 4 Kleingruppenarbeit zu Handlungsbedarfen und Lösungsideen
- 5 Zusammenfassung und Diskussion
- 6 Feedback und Abschluss



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Worum geht es beim Landesaktionsplan?



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Auftrag der Bremischen Bürgerschaft



Bestehende Maßnahmen bündeln, ggf. stärken, sowie neue etablieren



Breitangelegter Beteiligungsprozess



Gesamtgesellschaftlicher Bezug



Landesebene

Unser Verständnis von Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Individuelle, strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus

- Nicht scharf trennbar
- Fokus auf strukturellen und institutionellen Rassismus

Formen von Rassismus u.a.

- Anti-Schwarzer Rassismus
- Antimuslimischer Rassismus
- Antisemitismus
- Rassismus gegen Sinti und Roma
- Antislawischer Rassismus

Unser Verständnis von Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Rassismus

- Rassismus basiert auf einer historisch gewachsenen Einteilung und Kategorisierung von Menschen anhand bestimmter äußerlicher Merkmale oder aufgrund einer tatsächlichen oder vermeintlichen Kultur, Abstammung, ethnischen oder nationalen Herkunft oder Religion (Essentialisierung und Naturalisierung).
- Bestimmte Merkmale werden diesen Gruppen zugeschrieben (Homogenisierung), die sie und die ihnen zugeordneten Personen als höher- oder minderwertig charakterisieren (Hierarchisierung).
- Die als minderwertig kategorisierten Gruppen werden herabgewürdigt und auf der Grundlage von negativen Stereotypen und Vorurteilen abgewertet. Die Zuordnung von Menschen zu einer bestimmten Gruppe führt zu einer gesellschaftlichen Wahrnehmung von ihnen als „zugehörig“ bzw. „fremd“ oder „nicht zugehörig“ zu Deutschland, was wiederum zu ausgrenzenden Praktiken und Erfahrungen führt (Dichotomisierung).

Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus berufen durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus ([Link](#))

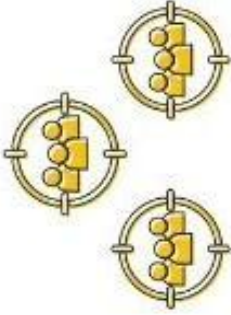
Intersektionalität

- Verschränkung (engl. "intersection" = Kreuzung) von verschiedenen Gründen der Diskriminierung: bspw. (sozialer) Herkunft, Gender, Behinderung und Alter
- Nicht nur Mehrfachdiskriminierung
- Beispiele: muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt, gehörloser Mann, der noch kein Deutsch kann



BÜRGERSCHAFTS- INITIATIVE

Die Bremische Bürgerschaft beauftragt den Senat mit der Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus (LAP)



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPEN 1-3

Rund 60
Fachexpert*innen
u.a. aus der Bremer
Zivilgesellschaft
erarbeiten in 3
Fokusgruppen
bedarfsbasiert
Maßnahmen

März 2025



VORLAGE EINES ZWISCHENBERICHTS DER GRUPPEN 1-3

Der Senat wird in
einem Zwischen-
bericht über die in
den Fokusgruppen
1-3 erzielten
Ergebnisse informiert

Mai-Juni 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 4

Rund 20
repräsentativ
ausgewählte Bremer
Bürger*innen beraten
in Fokusgruppe 4
über die vorgelegten
sowie eigene
Maßnahmeentwürfe

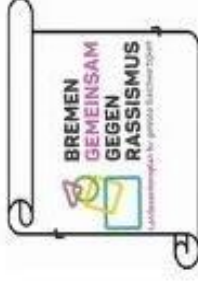
April-Mai 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 5

Rund 20
Fachexpert*innen
der Fokusgruppen
1-3 formulieren
und priorisieren in
Fokusgruppe 5
abschließende
Maßnahmeideen

Mai-Juni 2025



BESCHLUSS- FASSUNG DES SENATS

Das Ergebnis-
dokument des
Beteiligungs-
prozesses wird dem
Bremer Senat und
der Bürgerschaft
zum Beschluss
vorgelegt

Ende 2025 -
Anfang 2026



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was passiert mit den Ergebnissen der Beteiligungsformate?

- Sie werden veröffentlicht
- Auf Grundlage der Beteiligungsergebnisse wird/werden ...
 - ... Maßnahmen in Handlungsfelder ggf. geclustert
 - ... nach Dringlichkeit und Umsetzbarkeit (Ressourcen bspw.) sortiert
 - ... eine Beschlussempfehlung an den bremischen Senat gerichtet

Aktueller Stand aus Fokusgruppe 1 & 2



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Bildung & Schule

**Verwaltung &
öffentliche
Institutionen**

**Medien, Sprache
& öffentlicher
Diskurs**

**Lebensbereiche:
Arbeit, Wohnen,
Gesundheit,
ÖPNV**

Bildung und Schule



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

- ▶ Rassismus in Schulen bleibt oft unbearbeitet
- ▶ Fehlende unabhängige Anlaufstellen
- ▶ Ungleiche Bewertungspraxis (Noten, Disziplinarmaßnahmen)

Maßnahmen

- ▶ Rassismuskritik in Ausbildung & Curricula verankern
 - ▶ An welcher Stelle sollte nachgebessert werden?
- ▶ Demokratiefördernde Ansätze im Schulalltag
 - ▶ Verpflichtend oder individuell?
- ▶ Unabhängige Bewertungs- und Beschwerdestrukturen schaffen
 - ▶ Wie könnte das aussehen?

Verwaltung & öffentliche Institutionen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

- ▶ Hohe Zugangshürden für marginalisierte Gruppen
- ▶ Diskriminierung in Einstellungsverfahren & Karrierewegen
- ▶ Fehlende Diversität & Vorbilder

Maßnahmenvorschläge

- ▶ Diversitätssensible Ausschreibungen, anonymisierte Bewerbungen
- ▶ Mentoringprogramme für Menschen mit Rassismuserfahrungen
- ▶ Verbindliche Schulungen & Standards in Behörden

Medien, Sprache & öffentlicher Diskurs



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

- ▶ Einseitige Berichterstattung, rassistische Narrative
- ▶ Fehlende Repräsentation
- ▶ Hassrede im öffentlichen Raum & online

Maßnahmenvorschläge

- ▶ Kampagnen gegen Hassrede
 - ▶ 3 Vorschläge – welche wären am wirksamsten?
- ▶ Förderung pluraler Medien
 - ▶ Wie?
- ▶ Sensibilisierung und Medienkompetenz fördern
 - ▶ Wie können auch Influencer*innen erreicht werden?
- ▶ Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen in Medien erhöhen

Lebensbereiche – Arbeit, Wohnen, Gesundheit, ÖPNV



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

- ▶ Diskriminierung bei Jobs & Wohnungssuche
- ▶ Rassismus im Gesundheitswesen und im ÖPNV
- ▶ Fehlender Zugang zu Beschwerdemöglichkeiten

Maßnahmenvorschläge

- ▶ Anonyme Bewerbungs-/Vergabeverfahren, Quotenregelungen
- ▶ Antirassismusschulungen im Gesundheitsbereich
- ▶ Awareness-Teams & zentrale Meldestrukturen im ÖPNV
- ▶ Empowerment und Schutzmechanismen in der Arbeitswelt

Dokumentation der Ergebnisse aus den Kleingruppen



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Hinweis:

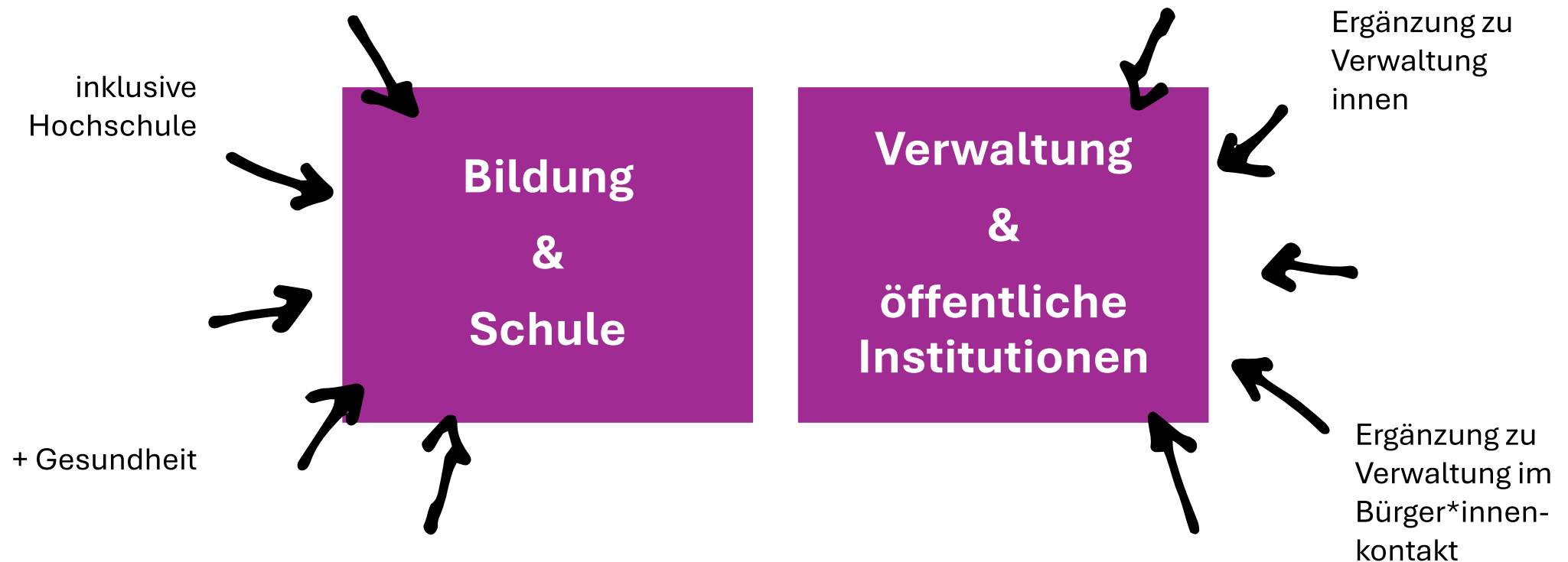
Im Nachfolgenden werden die Ergebnisse der Fokusgruppen präsentiert. Dabei handelt es sich um die ungefilterte Dokumentation aller Beiträge durch die Teilnehmenden, die auf dem Miro-Board gesammelt wurden und hier übertragen wurden.

Dokumentation der Ergebnisse aus den Kleingruppen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Dokumentation der Ergebnisse aus den Kleingruppen

Übergeordnetes - Querschnittsthemen

Herausforderungen

- ▶ Schulungen sind nicht verpflichtend.
- ▶ Diskriminierungssensible Gewinnung von Personal, Ehrenamtlichen, Mitgliedern, etc.
- ▶ Wichtig für die Umsetzung: Zielvereinbarungen und verbindliche Vorgaben bei allen Maßnahmen
- ▶ Anlaufstellen sind teilweise nicht bekannt
- ▶ Strukturelle Barrieren
- ▶ Fehlende Partizipation von Betroffenen



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Schule & Bildung

Herausforderungen

- **Fehlendes Bewusstsein für Rassismus:** Oft wird Rassismus nicht erkannt oder als individuelles Problem statt als strukturelle Herausforderung betrachtet.
- **Zugangsbarrieren für Schutzsuchende:** Bürokratische Hürden, fehlende Sprachförderung und mangelnde Ressourcen erschweren den Zugang zu Bildung.
- **Strukturell rassistische Willkommenschulen:** Statt echter Integration entstehen oft separate Schulstrukturen, die Exklusion fördern.
- **Rassismus durch Lehrpersonal:** Vorurteile und diskriminierende Praktiken wirken sich negativ auf Schüler*innen aus.
- **Rechte Agitation in sozialen Medien:** Digitale Plattformen verstärken rassistische Narrative und setzen Lehrkräfte sowie Schüler*innen unter Druck.
- **Individuelle Barrieren in der Auseinandersetzung:** Angst vor Konflikten oder institutionelle Widerstände verhindern eine ernsthafte Beschäftigung mit Rassismus.
- **Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus:** Politische Vorgaben wie die IHRA-Resolution schränken kritische Debatten ein und behindern Wissenschafts- und Meinungsfreiheit.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Teil 1 – Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

Bestandsaufnahme von allen Angeboten

Eine systematische Erfassung und Analyse aller bestehenden Angebote, um Überschneidungen zu vermeiden und Lücken zu identifizieren.

- ▶ **Alle Anlaufstellen wie bspw. das DIBS bekannter machen und sichtbarer platzieren:** Bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten stärker in den Fokus gerückt werden, beispielsweise durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, digitale Präsenz und Vernetzung mit relevanten Akteur*innen
- ▶ **Maßnahmen nicht von neu "erfinden" sondern an bestehenden Angeboten anknüpfen:** statt parallele Strukturen zu schaffen, sollten bewährte Maßnahmen ausgebaut und weiterentwickelt werden. Eine enge Zusammenarbeit mit bereits etablierten Programmen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Teil 2 – Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

Schulungen und Selbstverpflichtungen

Verankerung von rassismuskritischer und diskriminierungssensibler Praxis

- ▶ **Fortbildungen und Schulungen als feste Bestandteile:** Rassismuskritische Schulungen, Fortbildungen, Handreichungen und Trainings sollten in allen Bereichen etabliert werden, um Bewusstsein zu schaffen im Umgang mit Diskriminierung zu stärken. Besonders Führungskräfte sollten verpflichtend an Fortbildungsmaßnahmen zur Rassismus- und interkulturellen Kompetenz teilnehmen, da sie eine Schlüsselrolle in der Organisationskultur und Personalführung einnehmen.
- ▶ **Selbstverpflichtung und klare Leitlinien:** Eine rassismus- und diskriminierungskritische Selbstverpflichtung kann als verbindlicher Rahmen dienen, der Werte und Erwartungen klar definiert. Ergänzend dazu sollte eine praxisnahe Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus entwickelt werden, um allen Mitarbeitenden Orientierung und konkrete Handlungsmöglichkeiten in herausfordernden Situationen zu bieten.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Teil 3 – Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

Partizipation und Reflexion

Räume für diskriminierungskritische Reflexion

- ▶ Im Schul- und Arbeitsalltag sollten feste Räume und Gelegenheiten für diskriminierungskritische Reflexion etabliert werden
- ▶ Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, sollten aktiv in schulische und organisatorische Entwicklungsprozesse eingebunden werden. Beispielsweise durch eine stärkere Mitwirkung von Schüler*innen an Schulentwicklungsmaßnahmen

Demokratiekompetenz als gelebte Praxis:

- ▶ Demokratie sollte nicht nur theoretisch vermittelt, sondern im Schulalltag aktiv erfahrbar gemacht werden. Dies bedeutet, dass Schüler*innen nicht nur an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, sondern auch die Konsequenzen ihrer Beschlüsse reflektieren können. So wird Partizipation als wirksam und bedeutungsvoll erlebbar.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Gesundheit

Herausforderungen

- **Mangel an rassismuskritischen Schulungen:** Gesundheitsfachkräfte erhalten kaum Fortbildungen zu Diskriminierung und rassistischen Strukturen.
- **Ausschlüsse durch Sprachbarrieren und Rassismus:** Menschen ohne ausreichende Deutschkenntnisse oder mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen haben erschwerten Zugang zur Gesundheitsversorgung.
- **Schwierige Sprachmittlung:** Dolmetschdienste sind oft unzureichend finanziert, nicht flächendeckend verfügbar oder schwer zugänglich.
- **Gesundheitsbildung und Klassismus:** Sozioökonomische Benachteiligung führt zu schlechterer Gesundheitsversorgung und fehlender Aufklärung über Prävention und Rechte im Gesundheitssystem.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 1:

Gesundheit

Maßnahmenvorschläge

Barrierefreie und kultursensible Gesundheitsversorgung

- ▶ **Einführung von Gesundheitsmediator*innen:** Gesundheitsmediatorinnen können eine Brücke zwischen Patientinnen und dem Gesundheitssystem bilden, indem sie kulturelle und sprachliche Hürden abbauen
- ▶ **Mehrsprachigkeit als verbindliche Qualifikation:** Mehrsprachigkeit sollte bei der Stellenbesetzung im Gesundheitssystem als wertvolle Kompetenz anerkannt und in relevanten Bereichen als verbindliches Kriterium verankert werden.
- ▶ **Niedrigschwelliger Zugang zu Sprachmittler*innen:** Um Sprachbarrieren effektiv abzubauen, müssen professionelle Sprachmittler*innen leicht und schnell zugänglich sein. Dies kann durch den Ausbau von Dolmetschdiensten, digitale Übersetzungslösungen oder die Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit Sprachmittlung sichergestellt werden.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 1 - Behörden und Verwaltung intern

Herausforderungen

Personaleinstellung

► **Zugang zur Verwaltung ist begrenzt:**

- Es ist schwer, neue Personen – insbesondere mit Migrationsgeschichte – für die Arbeit in der Verwaltung zu gewinnen.
- Bereits im Auswahlprozess spielt Rassismus eine Rolle; Entscheidungen wirken mitunter willkürlich.
- In Auswahlverfahren fehlt eine Institution, die Rassismus systematisch berücksichtigt.

Personalentwicklung

- Schulungen sind **nicht verpflichtend**.
- Schulungen reichen nicht aus, um diskriminierendes Verhalten abzubauen; es besteht ein **Mangel an entsprechenden Strukturen**.

Organisationsentwicklung

- Es mangelt an **strukturellen Veränderungsprozessen** hin zu einer **rassismuskritischen Haltung** in Behörden.
- **Verleumdung von Rassismus:** Rassismus wird nicht als Realität anerkannt.
- **Vielfalt bedeutet zusätzlichen Aufwand:** Der Umgang mit einer diversen Bürgerschaft stellt Verwaltungsmitarbeitende vor einen erhöhten Arbeitsaufwand.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 1 - Behörden und Verwaltung intern

Maßnahmenvorschläge

Personaleinstellung

- ▶ **Einstellungsverfahren diskriminierungssensibel überarbeiten:** Einstellungsprozesse sollen grundlegend überarbeitet, verschlankt und verbessert werden. Es braucht diskriminierungssensible Standards sowie Sensibilisierung zu unbewusster Diskriminierung und Rassismus.
- ▶ **Prüfstruktur für faire Verfahren schaffen:** Eine unabhängige Stelle soll eingerichtet werden, die Rassismus in Einstellungsverfahren überprüft, ähnlich einer*eines Gleichstellungsbeauftragten.
- ▶ **Mehrsprachigkeit als Kompetenz anerkennen:** Sprachkenntnisse sollen im Bewerbungsprozess als Qualifikation anerkannt und positiv berücksichtigt werden.
- ▶ **Diversität in Teams verankern:** Teams sollen bewusst divers zusammengesetzt werden. Auch Quotenmodelle können als strukturelles Instrument genutzt werden.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 1 - Behörden und Verwaltung intern

Maßnahmenvorschläge

Personalentwicklung

- ▶ **Diversitätsschulungen etablieren:** Breite Schulungen für Mitarbeitende im Bürgerinnenkontakt sowie für Führungskräfte und Quereinsteigerinnen. Themen: unconscious bias, diskriminierungssensibles Verhalten, rassismuskritische Perspektiven.
- ▶ **Diversitätskompetenz als Entwicklungskriterium verankern:** Bei Beurteilungen, Entwicklungsgesprächen und Beförderungen soll Diversitätskompetenz systematisch berücksichtigt werden.
- ▶ **Perspektivwechsel ermöglichen:** Durch Angebote wie Jobrotation und Hospitationen soll das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven innerhalb der Verwaltung gestärkt werden.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 1 - Behörden und Verwaltung intern

Maßnahmenvorschläge

Organisationsentwicklung

- ▶ **Haltungsarbeit fördern:** Verwaltungsmitarbeitende sollen für die unterschiedlichen Lebenslagen von Bürger*innen sensibilisiert werden. Ziel ist ein wertschätzender Umgang ohne pauschale Unterstellungen oder Abwehrhaltungen.
- ▶ **Kulturwandel gestalten:** Verwaltung soll als unterstützende Dienstleistung verstanden werden – unter dem Leitbild „Helfen statt Prüfen“.
- ▶ **Gemeinsamer Austausch und Supervision:** Strukturelle Veränderungen sollen durch Raum für Reflexion, z. B. regelmäßigen kollegialen Austausch und begleitende Supervisionsangebote, gefördert und gefestigt werden.
- ▶ **Empowerment-Räume für Migrant*innen schaffen:** Innerhalb der Verwaltung sollen gezielt Räume entstehen, in denen Migrant*innen ihre Perspektiven einbringen, sich vernetzen und stärken können.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 2 - Behörden und Verwaltung im Bürger*innenkontakt

Herausforderungen

- ▶ **Rassistische Einstellungen im Behördenkontakt:** Extreme und latente rassistische Haltungen wirken sich auf den Umgang mit Bürger*innen aus – sind aber oft schwer greifbar.
- ▶ **Komplexe und intransparente Kommunikation:** Briefe und Verwaltungsprozesse sind für viele Bürger*innen schwer verständlich. Lange Bearbeitungszeiten, unklare Abläufe und fehlende Rückmeldungen führen zu Verunsicherung – mit teils gravierenden Folgen für Betroffene, wie z. B. der Kürzung von Leistungen.
- ▶ **Fehlende Mehrsprachigkeit:** Informationen und digitale Angebote sind häufig nur einsprachig verfügbar – mehrsprachige Seiten fehlen.
- ▶ **Barrieren durch fehlende digitale Kompetenzen:** Viele Bürger*innen haben Schwierigkeiten, digitale Angebote zu nutzen. Gleichzeitig wird bei Nichterfüllung von Mitwirkungspflichten automatisch sanktioniert – obwohl das Wissen oder die Kompetenz zur Mitwirkung oft fehlt.
- ▶ **Begrenzte Wirkung externer Multiplikator*innen:** Externe Akteurinnen können Ratsuchende oft nicht ausreichend durch komplexe Verwaltungsprozesse begleiten.
- ▶ **Politisch-rechtliche Rahmenbedingungen:** Die geltende Gesetzeslage und die daraus resultierenden Pflichten oder Einschränkungen setzen Verwaltung und Bürger*innen gleichermaßen unter Druck und erschweren diskriminierungssensibles Handeln.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

Teil 2 - Behörden und Verwaltung im Bürger*innenkontakt

Maßnahmenvorschläge

Niedrigschwellige Angebote im Bürger*innenkontakt

- ▶ **Unterschiedliche Zugangswege anbieten:** Verwaltungsangebote sollen digital, in Papierform und persönlich zugänglich sein.
- ▶ **Mehrsprachige Seiten** der Verwaltung bereitstellen
- ▶ **Anträge auch in anderen Sprachen** zur Verfügung stellen
- ▶ **Multiplikator*innen innerhalb der Verwaltung einsetzen:** Da externe Stellen an ihre Grenzen stoßen, sollen innerhalb der Verwaltung Vertrauenspersonen oder Ansprechpartner*innen etabliert werden, die Ratsuchende begleiten und unterstützen können
- ▶ **Auf Augenhöhe begegnen:** Kommunikation und Haltung im Kontakt mit Bürger*innen respektvoll und gleichwürdig gestalten.
- ▶ **Moderierte Begegnungsräume schaffen:** Räume für direkten Austausch und gegenseitiges Verständnis zwischen Verwaltung und Bürger*innen ermöglichen.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation der Ergebnisse aus Kleingruppe 2:

*Teil 2 - Behörden und Verwaltung im Bürger*innenkontakt*

Maßnahmenvorschläge

Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten für Bürger*innen schaffen

- ▶ Es braucht leicht zugängliche, verständliche und sichere Wege für Bürger*innen, um Diskriminierungserfahrungen im Behördenkontakt melden zu können.
- ▶ **LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz) als Schutzinstrument nutzen:** Das Gesetz soll Bürger*innen ermöglichen, bei rassistischer Diskriminierung durch Behörden rechtlich vorzugehen und sich zu wehren.



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Fokusgruppe 3

Bremen, 24. März 2025



Nächste Schritte

Wie Sie den Prozess weiter verfolgen können:

- Zeitnah: **Foto-Dokumentation** der heutigen Fokusgruppe (Versand per Mail)
- Im Mai/Juni: **Zwischenbericht** der Fokusgruppen 1-3 wird veröffentlicht
- Ende 2025/ Anfang 2026: **Ergebnisdokument** des Beteiligungsprozesses im Landesaktionsplan wird veröffentlicht

Save the date!

- Fokusgruppe 5 zur Finalisierung der Ergebnisse am Donnerstag, 22.05.2025 in Bremen
- Anmeldung im April möglich
- Begrenzte Teilnehmendenzahl (15 – 20 Personen)

Check Out



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Mit welchem Gefühl gehen Sie nach Hause?

&

Was tun Sie sich heute noch Gutes nach dem Termin?

Vielen Dank!

Janice Owen-Aghedo

owen-aghedo@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 71

M +49 151 189 098 75

Sarah Perry

perry@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 46

M +49 151 652 668 88

Herzlich Willkommen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Beteiligungswerkstatt

Bremen, 26. April 2025



Ziel der Fokusgruppe



?!! Was muss sich ändern, um Rassismus in Bremen entgegenzuwirken?

❓ Wo besteht der größte Handlungsbedarf?

❓ Wie können konkrete Verbesserungsvorschläge aussehen?



Lösungsvorschläge reflektieren:

❓ Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit sie funktionieren?

❓ Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit die Vorschläge auf Akzeptanz stoßen?

Agenda

- 1 Begrüßung und Vorstellungsrunde
- 2 Einführung in das Thema Rassismus
- 3 Vorstellung des Landesaktionsplans
- 4 Vorstellung der gesammelten Lösungsvorschläge
- 5 Diskussion in Kleingruppen
- 6 Zusammenfassung und Abschluss



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Vorstellungsrunde

- Wie heißen Sie?
- Wenn Sie mögen: Was sind Ihre Pronomen?
- Warum haben Sie sich entschieden, hier mitzumachen?



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Einstieg

Was glauben Sie? Wer bekommt die Wohnung?



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Was glauben Sie? Wer bekommt die Stelle?



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Was glauben Sie?

Wer wird immer wieder von der Polizei kontrolliert?



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Rassismus

Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



- Was fällt Ihnen an dieser Darstellung auf?
- Was glauben Sie: Wer ist mit *They* (Deutsch: "Sie/ die Anderen") gemeint in unserer Gesellschaft?
- Haben Sie Situationen erlebt, in denen jemand nicht als „Wir“ galt – z. B. weil er oder sie anders aussah oder sprach?

Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wie funktioniert Rassismus?

- Menschen werden in Gruppen eingeteilt, z. B. „deutsch“ vs. „ausländisch“, „wir“ und „die anderen“
- Man spricht ihnen bestimmte Eigenschaften zu: „alle sind so“
- Dann werden diese Gruppen abgewertet und als minderwertig gesehen
- So entsteht ein Bild: „Diese Menschen gehören nicht richtig zu Deutschland“

Beispiele

- Eine Frau mit Kopftuch wird bei der Wohnungsbesichtigung sofort abgewiesen.
- Eine Bewerber:in mit einem nicht-deutschen Namen wird trotz gleicher Qualifikation nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Ein Schwarzer Jugendlicher wird häufiger von der Polizei kontrolliert als weiße Jugendliche.

Unser Verständnis von Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was ist Rassismus?

Menschen werden benachteiligt oder schlechter behandelt, **weil ihnen eine bestimmte Herkunft, Hautfarbe, Religion oder „Kultur“ zugeschrieben wird.**

Dabei ist egal, ob das wirklich stimmt – oft reicht schon der Name, das Aussehen oder ein Akzent.

Formen von Rassismus u.a.

- Anti-Schwarzer Rassismus
- Antimuslimischer Rassismus
- Antisemitismus
- Rassismus gegen Sinti und Roma
- Antislawischer Rassismus

Unser Verständnis von Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Individuelle, strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus

Rassismus steckt oft unsichtbar in Entscheidungen, Regeln und Abläufen – z. B. in Schulen, bei der Jobsuche oder im Umgang mit Ämtern. Er grenzt Menschen aus und stellt sie dauerhaft als „nicht zugehörig“ dar.

Individueller Rassismus

rassistische Aussagen oder Handlungen einzelner Personen

- Eine Frau mit Kopftuch wird in der Straßenbahn beleidigt
- Ein Kollege macht „Witze“ über Herkunft oder Akzent

Struktureller Rassismus

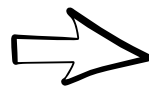
gesellschaftliche Muster, die Ungleichheiten verstärken

- Menschen mit nicht-deutschem Namen bekommen seltener eine Einladung zum Bewerbungsgespräch
- Schwarze Jugendliche werden häufiger von der Polizei kontrolliert

Institutioneller Rassismus

Rassismus in Regeln, Abläufen oder Entscheidungen von Institutionen

- Formulare, Bescheide und Beratung gibt es nur auf Deutsch – auch bei Ämtern für Migration
- Beschwerden über rassistische Behandlung bei Behörden werden nicht ernst genommen



Fokus auf strukturellem und institutionellem Rassismus

Was ist kein Rassismus?

Nicht jede Ungleichbehandlung ist automatisch Rassismus.

Es gibt auch andere Formen von Diskriminierung:

- ⊗ **Andere Diskriminierungsgründe:** Zum Beispiel wegen Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft.
- ⊗ **Persönliche Abneigung:** Wenn jemand eine andere Person nicht mag – ohne dass es um Herkunft, Hautfarbe oder Religion geht
- ⊗ **Sachliche Kritik:** Kritik an einer Religion oder Kultur ist erlaubt – solange nicht ganze Gruppen abgewertet oder beleidigt werden.

Intersektionalität

Rassismus kann **gemeinsam mit anderen Diskriminierungsformen** auftreten.

Beispiele:

- Eine Schwarze Frau wird rassistisch **und** sexistisch benachteiligt – aber Rassismus bleibt dabei als eigene Erfahrung klar erkennbar
- Ein gehörloser Mann, der noch kein Deutsch spricht, erlebt Ausgrenzung **aufgrund seiner (zugeschriebenen) Herkunft**, seiner **Behinderung** und seiner **sprachlichen Barriere** – auch hier wirkt Rassismus mit, wenn ihm automatisch „Fremdsein“ oder „Unfähigkeit“ zugeschrieben wird.

Worum geht es beim Landesaktionsplan?



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Auftrag der Bremischen Bürgerschaft



Bestehende Maßnahmen bündeln, ggf. stärken, sowie neue etablieren



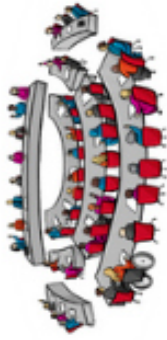
Breitangelegter Beteiligungsprozess



Gesamtgesellschaftlicher Bezug



Landesebene



BÜRGERSCHAFTS-INITIATIVE

Die Bremische Bürgerschaft beauftragt den Senat mit der Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus (LAP)



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPEN 1-3

Ca. 60 Fachexpert*innen u.a. aus der Bremer Zivilgesellschaft erarbeiten in 3 Fokusgruppen bedarfsbasiert Maßnahmen

März 2025



VORLAGE EINES ZWISCHENBERICHTS DER GRUPPEN 1-3

Der Senat wird in einem Zwischenbericht über die in den Fokusgruppen 1-3 erzielten Ergebnisse informiert

Mai-Juni 2025



AUSTAUSCH MIT BÜRGER*INNEN IN FOKUSGRUPPE 4

Ca. 10 zufällig ausgewählte Bremer Bürger*innen beraten in Fokusgruppe 4 über die vorgelegten sowie eigene Maßnahmeentwürfe

April-Mai 2025



FACHLICHER AUSTAUSCH IN FOKUSGRUPPE 5

Ca. 20 Fachexpert*innen der Fokusgruppen 1-3 formulieren und priorisieren in Fokusgruppe 5 abschließende Maßnahmeideen

Mai-Juni 2025



BESCHLUSS-FASSUNG DES SENATS

Das Ergebnisdokument des Beteiligungsprozesses wird dem Bremer Senat und der Bürgerschaft zum Beschluss vorgelegt

Ende 2025 - Anfang 2026



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was passiert mit den Ergebnissen der Beteiligungsformate?

Die Ergebnisse werden

- veröffentlicht,
- nach Thema sortiert
- und an den bremischen Senat übergeben.

Themen in den Kleingruppen



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Gruppe 1 (Sarah)

- Schule & Bildung
- Verwaltung & Behörden

Gruppe 2 (Megan)

- Arbeitswelt
- Gesundheit
- Medien & öffentlicher Diskurs
- ÖPNV
- Wohnungssuche



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Kleingruppenphase

Schule & Bildung

Ergebnisse aus den Gruppen 1 bis 3

sowie

Dokumentation der Ergebnisse aus der Beteiligungswerkstatt

Schule & Bildung

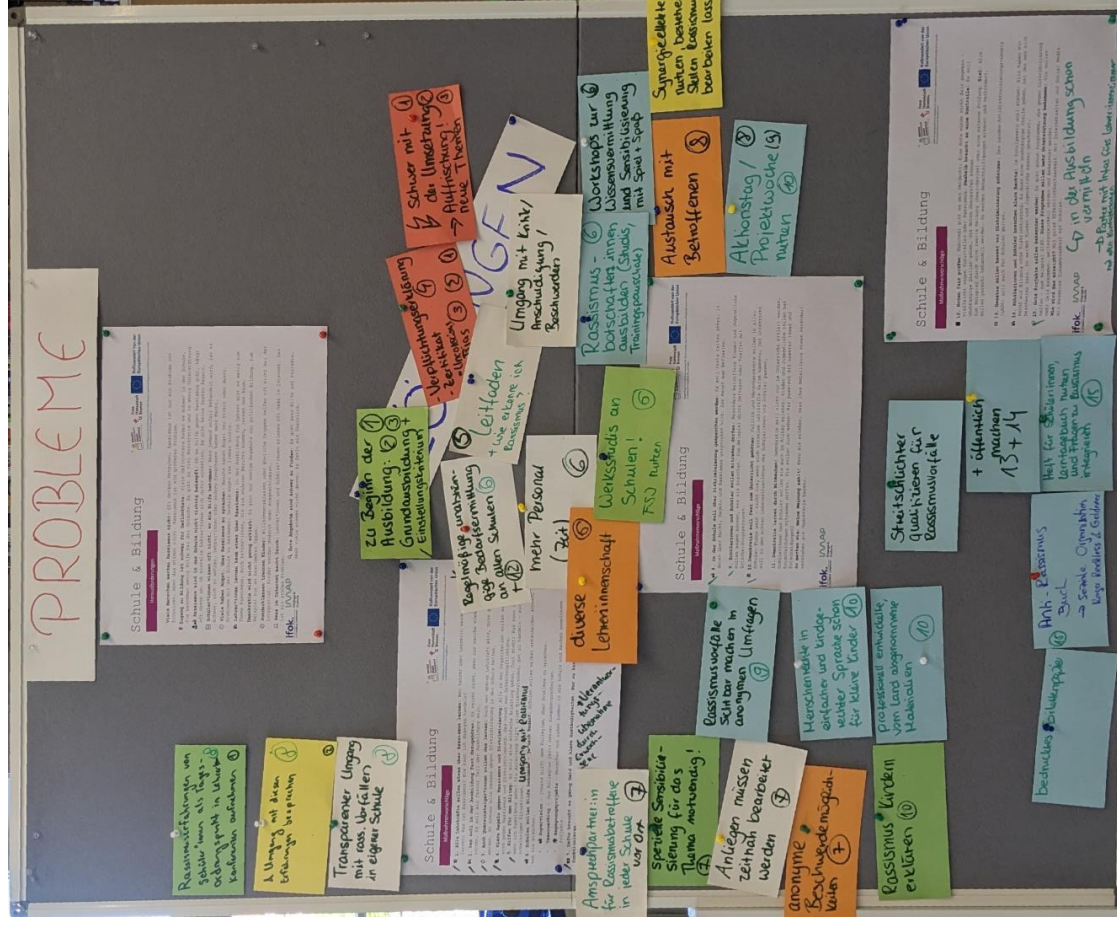
Herausforderungen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

-  **Viele Menschen merken Rassismus nicht:** Oft denken Menschen, Rassismus ist nur ein Problem von Einzelnen. Aber das stimmt nicht. Rassismus ist ein größeres Problem.
-  **Zugang zu Bildung ist schwer für Geflüchtete:** Viele Geflüchtete haben es schwer in der Schule. Sie bekommen wenig Hilfe bei der Sprache. Es gibt zu viel Bürokratie und zu wenig Unterstützung.
-  **Rassismus wird in der Schule nicht richtig bekämpft:** Ob es Hilfe gegen Rassismus gibt, hängt oft davon ab, ob einzelne Lehrer*innen sich dafür einsetzen. Es gibt keine festen Regeln.
-  **Schüler*innen wissen oft nicht, wo sie Hilfe bekommen:** Wenn jemand unfair behandelt wird, ist es schwer, sich zu wehren. Lehrer*innen oder andere Erwachsene haben mehr Macht.
-  **Viele haben Angst, über Rassismus zu sprechen:** Manche haben Angst vor Streit oder davor, Probleme mit der Schule zu bekommen. Deshalb sagen sie lieber nichts.
-  **Lehrer*innen lernen kaum etwas über Rassismus:** In der Ausbildung für Lehrer*innen gibt es wenig zum Thema Rassismus. Auch Lehrer*innen, die aus anderen Berufen kommen, lernen das kaum.
-  **Demokratie wird nicht genug erklärt:** Es gibt nur wenige Angebote zur politischen Bildung. Zum Beispiel nur an bestimmten Tagen.
-  **Sonderklassen trennen Kinder:** Willkommensklassen oder ähnliche Gruppen helfen oft nicht bei der Integration. Kinder werden dadurch eher ausgeschlossen.
-  **Hass im Internet macht Druck:** Lehrer*innen und Schüler*innen erleben oft Hass im Internet. Das ist ein großes Problem.
-  **Gute Angebote sind schwer zu finden:** Es gibt zwar Hilfe und Projekte. Aber viele wissen nicht davon. Es fehlt ein Überblick.



Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

-  **1. Alle Lehrkräfte sollen etwas über Rassismus lernen:** Wer Lehrer oder Lehrerin werden will, soll lernen: Was ist Rassismus? Wie kann ich dagegen handeln?
-  **2. Das soll in der Ausbildung fest dazugehören:** Es reicht nicht, wenn nur manche etwas dazu lernen. Es soll ein fester Teil der Ausbildung sein.
-  **3. Auch Quereinsteiger*innen sollen das lernen:** Auch wer später Lehrkraft wird, muss geschult werden. So können alle besser gegen Diskriminierung in der Schule helfen.
 - *Diese Maßnahmenvorschläge sollten zur Grundausbildung aller Lehrkräfte gehören und bereits zu Beginn der Ausbildung vermittelt werden und Einstellungskriterium sein.*
 - *Darüber hinaus bedarf es einer regelmäßigen Auffrischung, da sich die Themen verändern.*
 - *Unconscious Bias sollte zu den Inhalten gehören.*
 - *Für die Teilnahme sollten Zertifikate ausgestellt werden.*
-  **4. Klare Regeln gegen Rassismus und Diskriminierung:** Alle in der Organisation sollen sagen: Wir sind gegen Rassismus und Diskriminierung. Das nennt man Selbstverpflichtung.
 - *Alle sollten eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen.*

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge



5. Hilfen für den Alltag: Es soll eine einfache Anleitung geben. Dort steht: Was kann ich tun, wenn ich Rassismus sehe? Die Anleitung hilft allen Mitarbeitenden, gut zu handeln – auch in schwierigen Situationen.

- *Es sollte einen Leitfaden geben*
- *Neben dem Umgang mit Rassismus sollte der Leitfaden auch aufgreifen, wie Rassismus erkannt werden kann.*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

 **6. Schulen sollen Hilfe bekommen – je nach Bedarf:** Schulen sollen selbst entscheiden können, was sie brauchen.

-   **Supervision** – jemand hilft dem Kollegium, über Probleme zu sprechen.
-  **Teamcoaching** – das Kollegium lernt besser zusammenzuarbeiten.
-  **Begegnungsprojekte** – Menschen von außen kommen in die Schule und machen gemeinsame Projekte.

– *Regelmäßige Bedarfsermittlungen an allen Schulen wären sinnvoll.*

– *Es bedarf mehr Personal und Zeit. Hierfür sollten auch Werkstudierende sowie junge Menschen im FSJ eingesetzt werden.*

– *Es braucht eine diverse Lehrer:innenschaft*

– *Rassismusbotschafter:innen könnten ausgebildet werden. Hierfür könnte auf Studierende zurückgegriffen werden, die hierfür eine Trainingspauschale erhalten könnten.*

– *Workshops zur Wissensvermittlung und Sensibilisierung mit Spiel und Spaß könnten angeboten werden*

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

7. Dafür braucht es genug Geld und klare Zuständigkeiten. Nur so kann das wirklich funktionieren.

- *Es braucht eine konkrete Ansprechpartner:in für Rassismusbetroffene vor Ort in jeder Schule.*
- *Spezielle Sensibilisierung für das Thema ist notwendig.*
- *Anliegen müssen zeitnah bearbeitet werden.*
- *Es braucht eine anonyme Beschwerdemöglichkeit.*

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

 **8. In der Schule soll über Diskriminierung gesprochen werden:** Es soll feste Zeiten geben, in denen über Macht, Regeln und Rassismus gesprochen wird. Das nennt man Reflexion.

- *Es braucht einen transparenten Umgang mit rassistischen Vorfällen in der eigenen Schule.*
- *Der Umgang mit diesen Erfahrungen muss besprochen werden.*
- *Rassismuserfahrungen von Schüler:innen sollten als fester Tagesordnungspunkt in den Lehrer:innenkonferenzen aufgenommen werden.*
- *Ein Austausch mit Betroffenen wäre sinnvoll.*

 **9. Schülerinnen und Schüler sollen mitreden dürfen:** Besonders betroffene Kinder und Jugendliche sollen sagen können, was sie brauchen. Zum Beispiel durch Umfragen oder Treffen mit Entscheidungspersonen.

- *Aktionstage und Projektwochen könnten hierfür genutzt werden.*
- *Rassismuserfahrungen sollten durch anonyme Umfragen sichtbar gemacht werden.*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

 **10. Demokratie soll fest zum Unterricht gehören:** Politik und Menschenrechte sollen in allen Schulen Thema sein – nicht nur, wenn sich einzelne Lehrkräfte darum kümmern. Der Unterricht soll zu den echten Lebenssituationen der Schülerinnen und Schüler passen.

- *Rassismus sollte Kindern erklärt werden.*
- *Auch die Menschenrechte sollten in einfacher und kindgerechter Sprache schon kleinen Kindern vermittelt werden.*
- *Hierfür sollte ein Rückgriff auf professionell entwickelte und vom Land abgenommene Materialien möglich sein.*

 **11. Demokratie lernen durch Mitmachen:** Demokratie soll nicht nur im Unterricht erklärt werden. Schülerinnen und Schüler sollen sie auch im Alltag erleben. Kinder und Jugendliche sollen bei Entscheidungen mitreden dürfen. Sie sollen auch sehen: Was passiert mit unseren Ideen und Entscheidungen?

So merken sie: Meine Meinung zählt! Wenn sie erleben, dass ihre Beteiligung etwas verändert, verstehen sie Demokratie besser.

- *Hierfür können auch wiederum Aktionstage und Projektwochen genutzt werden.*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

-  **11. Demokratie lernen durch Mitmachen:** Demokratie soll nicht nur im Unterricht erklärt werden. Schülerinnen und Schüler sollen sie auch im Alltag erleben. Kinder und Jugendliche sollen bei Entscheidungen mitreden dürfen. Sie sollen auch sehen: Was passiert mit unseren Ideen und Entscheidungen?
So merken sie: Meine Meinung zählt! Wenn sie erleben, dass ihre Beteiligung etwas verändert, verstehen sie Demokratie besser.
-  **12. Noten fair prüfen:** Manchmal gibt es den Verdacht: Eine Note wurde nicht fair gegeben – vielleicht wegen Vorurteilen oder Rassismus. **Deshalb braucht es eine Kontrolle:** Es soll unabhängige Stellen geben, die Noten überprüfen können. Zum Beispiel durch eine zweite Meinung (Peer-Review) oder eine externe Prüfung. **Ziel:** Alle sollen gerecht behandelt werden. So werden Benachteiligungen erkannt und verhindert.
-  **13. Gesetze sollen besser vor Diskriminierung schützen:** Das Landes-Antidiskriminierungs-Gesetz (LADG) soll auch für Schulen gelten.
-  **14. Schülerinnen und Schüler brauchen klare Rechte:** Im Schulgesetz soll stehen: Alle haben ein Recht auf Bildung ohne Diskriminierung. Es muss eine unabhängige Stelle geben, bei der man sich beschweren kann. So werden Kinder und Jugendliche besser geschützt.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge

-  **13. Gesetze sollen besser vor Diskriminierung schützen:** Das Landes-Antidiskriminierungs-Gesetz (LADG) soll auch für Schulen gelten.
-  **14. Schülerinnen und Schüler brauchen klare Rechte:** Im Schulgesetz soll stehen: Alle haben ein Recht auf Bildung ohne Diskriminierung. Es muss eine unabhängige Stelle geben, bei der man sich beschweren kann. So werden Kinder und Jugendliche besser geschützt.
 - *Das LADG und die Schulgesetze sollten öffentlich gemacht werden*
-  **15. Gute Projekte sollen bekannter werden:** Es gibt schon Programme, die gegen Diskriminierung helfen – zum Beispiel DIBS. **Diese Programme sollen mehr Unterstützung bekommen:** Sie sollen mehr Geld bekommen, weiterentwickelt werden und bekannter werden.
Wie wird das erreicht? Mit guter Öffentlichkeitsarbeit. Mit Internetseiten und Social Media. Mit besserer Zusammenarbeit mit Schulen
 - *Weitere Möglichkeiten wären ein Anti-Rassismus-Buch (z. B. soziale Organisation von Roger Reckless) oder bedrucktes Toilettenpapier. Auch das Lerntagebuch für Schüler:innen könnte genutzt werden und um Fragen zu Rassismus erweitert werden. Alternativ könne ein weiteres Heft für die Schüler:innen angeboten werden.*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule & Bildung

Maßnahmenvorschläge



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

-  **15. Gute Projekte sollen bekannter werden:** Es gibt schon Programme, die gegen Diskriminierung helfen – zum Beispiel DIBS. **Diese Programme sollen mehr Unterstützung bekommen:** Sie sollen mehr Geld bekommen, weiterentwickelt werden und bekannter werden.
- Wie wird das erreicht?** Mit guter Öffentlichkeitsarbeit. Mit Internetseiten und Social Media. Mit besserer Zusammenarbeit mit Schulen

- *Die guten Projekte sollten auch schon in der Lehrer:innenausbildung vermittelt werden.*
- *Es braucht ein Poster mit allen Kontaktdaten und Informationen für das Lehrer:innenzimmer.*
- *Weitere Möglichkeiten wären ein Anti-Rassismus-Buch (z. B. soziale Organisation von Roger Reckless) oder bedrucktes Toilettenpapier. Auch das Lerntagebuch für Schüler:innen könnte genutzt werden und um Fragen zu Rassismus erweitert werden. Alternativ könne ein weiteres Heft für die Schüler:innen angeboten werden.*

Übergeordnet:

- *Wo auch immer möglich, sollten Synergieeffekte genutzt werden und auf bestehende Stellen, die Rassismus bearbeiten, zurückgegriffen werden.*

Behörden im Bürger*innenkontakt

Ergebnisse aus den Gruppen 1 bis 3

sowie

Dokumentation der Ergebnisse aus der Beteiligungswerkstatt

Behörden und Verwaltung extern



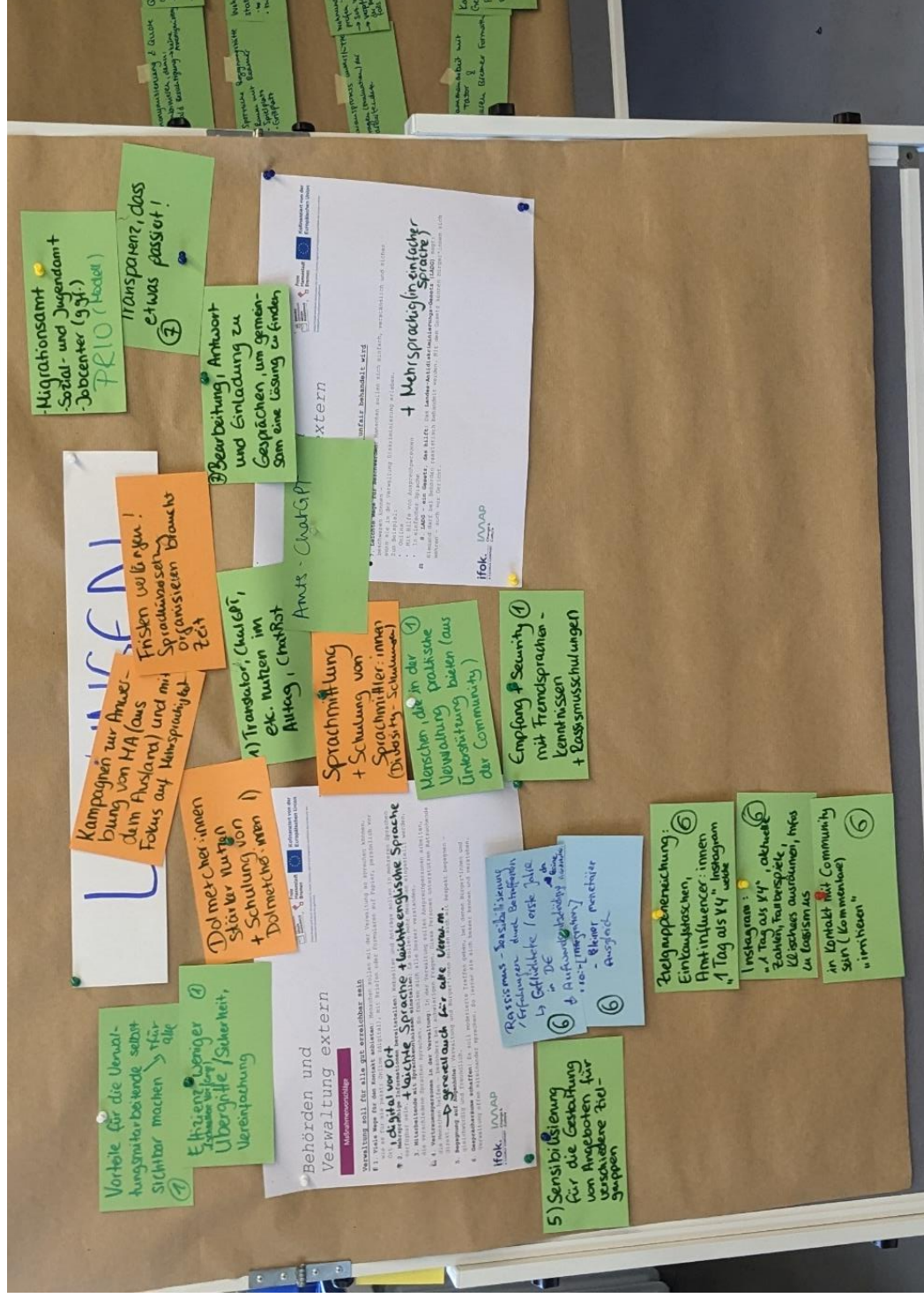
Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

-  **Rassistische Einstellungen spürt man – aber sie sind schwer zu beweisen:** Manche Mitarbeitende behandeln Menschen schlechter – oft unbewusst. Das kann rassistisch wirken, ist aber schwer greifbar.
-  **Behördensprache ist oft kompliziert:** Briefe und Regeln sind schwer zu verstehen. Wenn etwas falsch gemacht wird, drohen Kürzungen – zum Beispiel bei Geld vom Amt.
-  **Wenig Infos in anderen Sprachen:** Viele Informationen gibt es nur auf Deutsch. Mehrsprachige Webseiten oder Erklärungen fehlen oft.
-  **Digitale Angebote sind für manche schwer nutzbar:** Manche Menschen wissen nicht, wie sie Online-Angebote nutzen sollen. Trotzdem müssen sie „mitarbeiten“ – sonst gibt es Strafen. Das ist ungerecht.
-  **Hilfe von außen reicht oft nicht:** Menschen, die helfen wollen (z. B. Sozialarbeiter*innen), können oft nicht genug unterstützen. Die Verwaltungswege sind zu kompliziert.
-  **Die Gesetze machen es schwer:** Auch die Regeln im Gesetz machen Druck – für Bürger*innen und für die Verwaltung. So wird faires und sensibles Verhalten schwierig.
-  **Verwaltung wirkt wie Kontrolle – nicht wie Hilfe:** Viele erleben Behörden als streng und strafend – nicht unterstützend. Das gilt besonders für Menschen, die nicht „typisch deutsch“ aussehen.
-  **Keine einfachen Wege, sich zu beschweren:** Wer Rassismus erlebt, weiß oft nicht, wo man sich beschweren kann. Die Beschwerdewege sind: zu schwer verständlich, nicht vertrauenswürdig, mit Angst vor Nachteilen verbunden

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

-  **1. Viele Wege für den Kontakt anbieten:** Menschen sollen mit der Verwaltung so sprechen können, wie es für sie passt: Online (digital), mit Briefen oder Formularen auf Papier, persönlich vor Ort
- *Vorteile insbesondere für Verwaltungsmitarbeitende, aber auch für alle, sichtbar gemacht werden: Effizienz/schnellere Vorgänge, weniger Übergriffe, mehr Sicherheit, Vereinfachung*
 - *Es sollte eine Möglichkeit geben vor Ort in der Verwaltung Angelegenheiten digital zu erledigen, z. B. mit einem Terminal*
 - *Zusätzlich können Menschen in der Verwaltung praktische Unterstützung bieten. Diese sollten möglichst aus der Community selbst kommen. Auch der Empfang und die Security können hier unterstützen und sollten über Fremdsprachenkenntnisse verfügen.*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

🌍 **2. Mehrsprachige Informationen bereitstellen:** Webseiten und Anträge sollen in mehreren Sprachen verfügbar sein.

- *Insbesondere sollten alle Informationen in leichter Sprache sowie in leichter englischer Sprache zur Verfügung stehen, um eine breite Bevölkerungsgruppe niedrigschwellig zu erreichen.*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

 **3. Mitarbeitende mit Sprachkenntnissen einstellen:** Es sollen mehr Menschen eingestellt werden, die verschiedene Sprachen sprechen. So fühlen sich alle besser verstanden.

- *Es sollte Kampagnen zur Anwerbung von Mitarbeitenden geben – auch aus dem Ausland – mit einem Fokus auf Mehrsprachigkeit*
- *Insbesondere der Empfang und die Security sollten über Fremdsprachenkenntnisse verfügen und darüber hinaus Rassismusschulungen durchlaufen müssen.*
- *Dolmetscher:innen sollten stärker genutzt werden und rassismussensibel geschult werden*
- *Sprachmittler:innen sollten mit Blick auf intersektionale Diskriminierung geschult werden.*
- *Verwaltungsmitarbeitende sollten im Alltag stärker auf Tools wie Translator, ChatGPT zurückgreifen (dürfen)*
- *Es bedarf ein Amts-ChatGPT*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

 **4. Vertrauenspersonen in der Verwaltung:** In der Verwaltung sollen Ansprechpersonen arbeiten, die Menschen helfen – besonders bei schwierigen Fragen. Diese Personen unterstützen Ratsuchende direkt.

– *Diese Person sollte auch für Verwaltungsmitarbeitende eine Ansprechperson sein*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

❓ ❓ **5. Begegnung auf Augenhöhe:** Verwaltung und Bürger*innen sollen sich mit Respekt begegnen – gleichwürdig und freundlich.

– *Hierfür bedarf es einer Sensibilisierung für die Gestaltung von Angeboten für verschiedene Zielgruppen*

.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern

Maßnahmenvorschläge

Verwaltung soll für alle gut erreichbar sein

 **6. Gesprächsräume schaffen:** Es soll moderierte Treffen geben, bei denen Bürger*innen und Verwaltung offen miteinander sprechen. So lernen sie sich besser kennen und verstehen.

- *Wichtig ist es in diesem Zusammenhang mithilfe der Erfahrungen durch Betroffene für Rassismus zu sensibilisieren. Hierfür können auch Geflüchtete oder Neuzugezogene angesprochen werden. Sie können von der Integration profitieren. Die Betroffenen sollten hierfür eine Aufwandsentschädigung erhalten.*
- *Um die Zielgruppen zu erreichen, eignen sich Einkaufstaschen oder Amtsinfluencer:innen („1 Tag als XY“)*
- *Es ist wichtig im Kontakt mit der Community zu sein.*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Behörden und Verwaltung extern



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Maßnahmenvorschläge

Einfach beschweren – wenn man unfair behandelt wird

7. **Leichte Wege für Beschwerden:** Menschen sollen sich einfach, verständlich und sicher beschweren können – wenn sie in der Verwaltung Diskriminierung erleben.

Zum Beispiel:

- Online
 - Mit Hilfe von Ansprechpersonen
 - In einfacher Sprache
-
- *Wichtig ist auch hier, dass Informationen mehrsprachig und in einfacher Sprache vorliegen und Beschwerden in verschiedenen Sprachen bearbeitet werden können.*
 - *Es ist wichtig, dass die Beschwerden bearbeitet und beantwortet werden sowie zu Gesprächen eingeladen wird, um eine gemeinsame Lösung zu finden.*
 - *Es bedarf Transparenz darüber, was passiert.*

Behörden und Verwaltung extern



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Maßnahmenvorschläge

Einfach beschweren – wenn man unfair behandelt wird



8. LADG – ein Gesetz, das hilft: Das **Landes-Antidiskriminierungs-Gesetz (LADG)** sagt: Niemand darf bei Behörden rassistisch behandelt werden. Mit dem Gesetz können Bürger*innen sich wehren – auch vor Gericht.

Übergeordnet:

- *Die Maßnahmenvorschläge sollten prioritär im Migrationsamt, dem Sozial- und Jugendamt sowie ggf. dem Jobcenter zunächst Anwendung finden, z. B. in Form eines Modellvorhabens*

Arbeitswelt

Ergebnisse aus den Gruppen 1 bis 3

sowie

Dokumentation der Ergebnisse aus der Beteiligungswerkstatt

Arbeitswelt



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

 **Menschen mit Migrationsgeschichte werden oft benachteiligt:** Beim Bewerben auf Jobs, im Vorstellungsgespräch oder bei der Arbeit werden viele unfair behandelt – nur wegen ihres Aussehens oder ihrer Herkunft.

 **Rassismus bei der Arbeit wird oft nicht erkannt:** Viele merken nicht, wenn etwas rassistisch ist. Es fehlt Wissen, was man dagegen tun kann. Deshalb passiert oft nichts.

 **Betroffene haben oft keinen Schutz:** In vielen Firmen gibt es keine festen Regeln oder Ansprechpersonen, wenn jemand Rassismus erlebt. Betroffene bleiben oft allein.

 **Vielfalt wird nicht genug geschätzt:** Viele Firmen denken, dass Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen mehr Arbeit machen – dabei ist Vielfalt eine große Chance und Stärke.

Arbeitswelt

Herausforderungen

Menschen mit Migrationsgeschichte werden oft benachteiligt: Beim Bewerben auf Jobs, im Vorstellungsgespräch oder bei der Arbeit werden viele unfair behandelt – nur wegen ihres Aussehens oder ihrer Herkunft.

- **Parasimus bei der Arbeit wird oft nicht erkannt:** Viele merken nicht, wenn etwas verändert ist. Es fehlt Wissen, was man dagegen tun kann. Deshalb passiert oft nichts.
- **Betroffene haben oft keinen Schutz:** In vielen Firmen gibt es keine festen Regeln oder Ansprechpersonen, wenn jemand Parasimus erlebt. Betroffene bleiben oft allein.
- **Vielfalt wird nicht genug geschätzt:** Viele Firmen denken, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten mehr Arbeit machen – dabei ist Vielfalt eine große Chance und Stärke.

ifok. I MAP

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge

1. **Gerechter Zugang zum Arbeitsmarkt** für alle Absolventen ist ein zentraler Bestandteil der Ausbildungsstellenpolitik. Menschen mit Fluchterfahrung sollen gezielt Hilfe bekommen, damit sie ihre Arbeit finden und sich sukzessive aufleben können.
2. **Sprache ist der Schlüssel zum Ausprobieren**: Alle sollen schnell und einfach Sprachkurse machen können. Die ersten 40 bis 60 Minuten der besten Arbeitskraft sind in der Gesellschaft und in Beruf zurechtfinden.
3. **Starker Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz**: Wegweisend ist, dass alle Bewerberinnen und Bewerber keine feste Stelle erhalten haben, weil deren sich Menschen über Rassismus beschweren können. Diese Stellen sollen explizit explizit geöffnet werden, die sich nach anderen Namen eignen, wo heterogen sein müssen.
4. **Mehr Aktivierung in Berufschancen und Freizeit**: Nachweislich ist, dass Berufschancen und inneren geistige und präventive Strategien entwickeln.
5. **Gewerkschaften sollen aktiv werden**: Gewerkschaften sollen sich stärker für Schutz der Betroffenen einsetzen. Sie sollen ihre Ressourcen am Arbeitsplatz zu sammeln und

ifok
Schutz für Betroffene

Change & Culture
A CAHILL COMPANY

10

1

—

Q

ADMUS COMP

Arbeitswelt



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Maßnahmenvorschläge

-  **1. Gerechter Zugang zum Arbeitsmarkt für alle:** Abschlüsse aus dem Ausland sollen einfacher anerkannt werden. Menschen mit Fluchterfahrung sollen gezielt Hilfe bekommen, damit sie gute Arbeit finden und eine Zukunft aufbauen können.
-  **2. Sprache ist der Schlüssel zum Dazugehören:** Alle sollen schnell und einfach Sprachkurse machen können – von A1 bis C1. So können sie besser mitreden und sich in der Gesellschaft und im Beruf zurechtfinden.
-  **3. Starker Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz:** Firmen müssen feste Stellen haben, bei denen sich Menschen über Rassismus beschweren können. Diese Stellen sollen regelmäßig geprüft werden. Es soll auch sichere Räume geben, wo Betroffene Hilfe bekommen.
-  **4. Mehr Antidiskriminierung in Berufsschulen und Firmen:** Berufsschulen und Unternehmen sollen mehr Maßnahmen gegen Diskriminierung einführen. So wird das Bewusstsein für Rassismus gestärkt und präventive Strategien entwickelt.
-  **5. Gewerkschaften sollen aktiv werden:** Gewerkschaften sollen sich stärker für Antidiskriminierung einsetzen. Sie sollen helfen, Rassismus am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Schutz für Betroffene zu bieten.

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge

💛 **1. Gerechter Zugang zum Arbeitsmarkt für alle:** Abschlüsse aus dem Ausland sollen einfacher anerkannt werden. Menschen mit Fluchterfahrung sollen gezielt Hilfe bekommen, damit sie gute Arbeit finden und eine Zukunft aufbauen können.

- *Arbeitsverbote abschaffen*
- *Idee: Verkürztes Weiterbildungsprogramm → direkt arbeiten dürfen und nach X Monaten des Arbeitens die Vollqualifizierung erhalten (inkl. Kompetenzfeststellungsverfahrens Arbeitens)*
 - *Wer trägt die Kosten?*
 - *Sollte keine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme sein oder komplexe Beantragung brauchen*
- *Übersetzung der Abschlüsse in berufsqualifizierende Kompetenzen mit Berufserlaubnis statt eines Scheins, der bürokratisch und langwierig erworben werden muss*
- *Innerhalb eines Jahres sollte jede*r arbeiten dürfen*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge



2. Sprache ist der Schlüssel zum Dazugehören: Alle sollen schnell und einfach Sprachkurse machen können – von A1 bis C1. So können sie besser mitreden und sich in der Gesellschaft und im Beruf zurechtfinden.

- *Online-Kurse weiterhin anbieten*
- *Da Haushaltskürzungen und weniger Sprachkurse in regelmäßigen Zyklen verfügbar: offizielle Kurse durch ehrenamtlich geführte Kurse und Selbstlern Kurse unterfüttern, damit Menschen ihre Kenntnisse aufbauen können auch in Zeiten, wo weniger Kurse angeboten werden*
- *Alle Kurse müssen zielgruppenspezifisch (Traumatisierte, Menschen mit Kindern, altersspezifisch, je nach technischen Möglichkeiten und Fähigkeiten) und niedrigschwellig sein sowie unabhängig vom Bundes-/Landeshaushalt angeboten werden*
- *Zusätzliches Mentor*innen Programm, um persönliche Kontakte herzustellen*
 - *Für Mentor*innen Anreize schaffen (z.B. Hansefit, Ehrenamtskarte) und die attraktive Mentor*innenschaft bewerben*
- *Eltern von Kindern frei stellen: geht mein Kind in die Kita oder geht es zu einem Sprachkurs. Es muss sichergestellt sein, dass alle Kinder möglichst früh Deutsch lernen können, um langfristig sich in Deutschland zurecht finden zu können.*
 - *Voraussetzung: ausreichend Kita Plätze → ausreichend Kapazitäten herstellen*
- *Bei Bedarf Zugang zu einer Therapie zu oder parallel zu Sprach- und Integrationskursen ermöglichen*
- *Von Seite der Verwaltung/des Landes „Handausreichen“ zu vermeintlich „Unmotivierten“, z.B. durch Bereitstellung von Informationen ggf. schon in Erstaufnahmeeinrichtungen*
- *Sprachkurse auch in Erstaufnahmeeinrichtungen anbieten und durchführen*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge

 **3. Starker Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz:** Firmen müssen feste Stellen haben, bei denen sich Menschen über Rassismus beschweren können. Diese Stellen sollen regelmäßig geprüft werden. Es soll auch sichere Räume geben, wo Betroffene Hilfe bekommen.

- *Diese Person muss im Bereich Antirassismus eine fachspezifische Qualifikation*
- *Unabhängige Stelle anbieten*
 - *Entlastet kleine Unternehmen, die eine solche Person nicht extra einstellen können*
 - *Verpflichtende, mehrsprachige Bewerbung der Stelle in Unternehmen*
 - *Diese Stelle sollte zugänglich sein: niedrighschwelliger Zugang, online und offline Auftritt, Sichtbarkeit des Teams der Stelle vllt. Mit Bildern des Teams, Klare Zuständigkeit (wer ist für mich hier zuständig); verdeutlichen, dass die Person der Stelle die Probleme der Betroffenen versteht und ernst nimmt (diverse Besetzung des Teams), es muss deutlich werden: „die stehen auf meiner Seite“*
 - *Bewerbung z.B. im ÖPNV*
 - *Hinweis auf die Stelle, z.B. in Jobcentern, Schulen, Erstaufnahmestellen*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge

  **4. Mehr Antidiskriminierung in Berufsschulen und Firmen:** Berufsschulen und Unternehmen sollen mehr Maßnahmen gegen Diskriminierung einführen. So wird das Bewusstsein für Rassismus gestärkt und präventive Strategien entwickelt.

- *In (Berufs)Schulen: für Schüler*innen und Lehrkräfte regelmäßige Workshops zu Antirassismus und Antirassismus-Stellen (wo möglich: verpflichtend)*
 - o *Inhalte von Workshops sollten auch inkludieren: Rassismus gegenüber verschiedenen und zwischen verschiedenen Gruppen (auch verschiedenen Gruppen, die beiden von unterschiedlichen Arten Rassismus betroffen sind)*
- *Für Firmen: kostenlose Workshops und mit Anreizen verbinden*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Arbeitswelt

Maßnahmenvorschläge

 **5. Gewerkschaften sollen aktiv werden:** Gewerkschaften sollen sich stärker für Antidiskriminierung einsetzen. Sie sollen helfen, Rassismus am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Schutz für Betroffene zu bieten.

- *In jeder Gewerkschaft mindestens eine Person als Antirassismus/Antidiskriminierungs-Person einsetzen*
- *Gewerkschaften sollten über ihre Angebote u.a. über die gesetzliche Lage und Rechte proaktiver informieren, z.B. in Newslettern*
- *Erstellung von Leitfäden mit einer Priorisierung welche Punkte besonders wichtig umzusetzen sind*
 - *Unternehmen sollen die Möglichkeit erhalten die Erfüllung des Leitfadens als Gütesiegel „Unternehmen gegen Rassismus“ nutzen zu können*
 - *Vorteil: so können sie für ihr Unternehmen werben, höhere Attraktivität in einer Zeit mit Fachkräftemangel und gegenüber Arbeitnehmer*innen, eine zunehmende diverse Belegschaft*
 - *Aufgabe der Initiatoren des Gütesiegels: Vorteile der Leitfadenumsetzung herausarbeiten (Geld, Arbeitsklima, Produktivität)*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wohnungssuche

Ergebnisse aus den Gruppen 1 bis 3

sowie

Dokumentation der Ergebnisse aus der Beteiligungswerkstatt

Wohnungssuche

Herausforderungen



Wohnungssuche muss fair für alle sein:

Viele Menschen werden bei der Wohnungssuche benachteiligt – wegen ihres Namens, Aussehens oder Akzents, obwohl sie sich die Wohnung leisten könnten.



Besonders schwer für benachteiligte Gruppen:

Menschen ohne sicheren Aufenthalt, mit niedrigem Einkommen oder aus ärmeren Stadtteilen haben es besonders schwer. Auch Alleinerziehende und große Familien stoßen auf viele Hürden.



Diskriminierung bleibt oft unbemerkt:

Viele Wohnungsanbieter kennen das Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gut genug. Diskriminierung passiert oft, ohne dass es jemand merkt.



Regeln und Schulungen gegen Diskriminierung:

Es braucht klare Gesetze, strenge Kontrollen und Schulungen für Vermieter:innen, um Rassismus und Ungleichbehandlung auf dem Wohnungsmarkt zu stoppen.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wohnungssuche

Herausforderungen

Wohnungssuche muss fair für alle sein:
Viele Menschen werden bei der Wohnungssuche benachteiligt - wegen ihres Namens, Aussehens oder Akzents, obwohl sie sich die Wohnung leisten könnten.

Besonders schwer für benachteiligte Gruppen:
Menschen mit geringem Einkommen oder aus armeren Stadtteilen haben es besonders schwer. Auch Alleinerziehende und große Familien stoßen auf viele Barrieren.

Wohnungssuche bleibt oft unbarmherzig:
Viele Wohnungssuchende erfahren, dass das Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gut genug. Diskriminierung passiert oft, ohne dass es jemand merkt.

Regeln und Schulungen gegen Diskriminierung:
Es braucht klare Gesetze, Streikmaßnahmen und Schulungen für Vermieter:innen, um Rassismus und Ungleichbehandlung auf dem Wohnungsmarkt zu stoppen.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge

- Faire Wohnungssuche ohne Diskriminierung:**
Bewertungen sollten anonym sein - ohne Namen, Herkunft oder Aussehen. So wird Diskriminierung verhindert. Vermieter:innen sollten helfen, Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren haben, bevorzugt zu berücksichtigen.
- Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnquartier:**
Quartiersteams können rassistisches Verhalten unter Mieter:innen ändern. Quartiersteams müssen Verantwortung für Diskriminierung übernehmen und kontinuierlich ihre Praktiken reflektieren und ändern, um rassistische Strukturen abzubauen und das Miteinander zu stärken.
- Fähigkeiten und Verantwortung:**
Wohnungsunternehmen müssen Verantwortung für Diskriminierung übernehmen und kontinuierlich ihre Praktiken reflektieren und ändern, um rassistische Strukturen abzubauen.
- Medien und mehr Beteiligung:**
Medien sollten mehr Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen aus benachteiligten Vierteln zeigen, um Vorurteile zu brechen und inspirierende Beispiele zu bieten.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge

- Faire Wohnungssuche ohne Diskriminierung:**
Bewertungen sollten anonym sein - ohne Namen, Herkunft oder Aussehen. So wird Diskriminierung verhindert. Vermieter:innen sollten helfen, Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren haben, bevorzugt zu berücksichtigen.
- Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnquartier:**
Quartiersteams können rassistisches Verhalten unter Mieter:innen ändern. Quartiersteams müssen Verantwortung für Diskriminierung übernehmen und kontinuierlich ihre Praktiken reflektieren und ändern, um rassistische Strukturen abzubauen und das Miteinander zu stärken.
- Fähigkeiten und Verantwortung:**
Wohnungsunternehmen müssen Verantwortung für Diskriminierung übernehmen und kontinuierlich ihre Praktiken reflektieren und ändern, um rassistische Strukturen abzubauen.
- Medien und mehr Beteiligung:**
Medien sollten mehr Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen aus benachteiligten Vierteln zeigen, um Vorurteile zu brechen und inspirierende Beispiele zu bieten.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge



1. Faire Wohnungsvergabe ohne Diskriminierung:

Bewerbungen sollen anonym sein – ohne Namen, Herkunft oder Aussehen. So wird Diskriminierung reduziert. Zusätzlich können Quotenregelungen helfen, Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren haben, bevorzugt zu berücksichtigen.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge

❌ 2. Maßnahmen gegen Diskriminierung im Wohnquartier:

Beschwerdestellen und klare Hausordnungen sollen rassistisches Verhalten unter Mieter:innen ahnden.

Quartiersmanager:innen können Treffpunkte schaffen, um Vorurteile abzubauen und das Miteinander zu stärken.

- *Anonymisierung und Quote müssen gemeinsam im Bereich Wohnungssuche kombiniert werden, da man ab einem bestimmten Punkt immer z.B. Name, Stimme oder Äußeres zeigen muss*
 - *Beispiel: Anonymisierung hört bei der Besichtigung auf*
- *Quote umsetzen (man kann nicht alle von der Sinnhaftigkeit überzeugen und muss es nicht), dann aber die guten Ergebnisse und Erfolge der Quote zeigen*
 - *in einer Kampagne die Erfolge vermitteln, hier Empathie wecken: Mensch statt Hautfarbe zeigen*
- *Einfacher Zugang zu Sozialwohnungen*
 - *Infos z.B. im Meldeamt mitgeben → Personal im Meldeamt sensibilisieren, sodass sie die Infos direkt mitgeben*
 - *Webseite „Schwarzes Brett Bremen“ zugänglicher machen*
 - *in Reiter zu Wohnungssuche Informationen in einfacher Sprache ergänzen (Was ist ein B-Schein? Wo bekomme ich den?)*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge



3. Fehlerkultur und Verantwortung:

Wohnungsunternehmen müssen Verantwortung für Diskriminierung übernehmen und kontinuierlich ihre Praktiken reflektieren und ändern, um rassistische Strukturen abzubauen.

- *Wohnungen als Einheit und nicht als Wohnblöcke denken. Direkt in der Planung verbinden durch Ort der Begegnung in und zwischen Gebäuden*
 - *Sportliche Begegnungsstätten*
 - *Raum mit Beamer*
 - *Spielplätze*
 - *Grillplatz*
- *Wo möglich: verpflichtende Beschwerdestellen einrichten und bewerben*
- *Wohnungsvergabeverfahren prüfen lassen (auch im sozialen Wohnungsbau)*
 - *Wenn rassistisches Verhalten festgestellt wird, muss das Unternehmen der Person eine Wohnung bereitstellen*
 - *Wenn Feststellung: wie geht man mit der Dunkelziffer um?*



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wohnungssuche

Maßnahmenvorschläge

4. Positive Geschichten in den Medien:

Medien sollten mehr Erfolgsgeschichten von Menschen aus benachteiligten Vierteln zeigen, um Vorurteile zu brechen und inspirierende Beispiele zu bieten.

- *Im Maßnahmentext von Maßnahme 4: eher auf Sichtbarkeit von Menschen achten, statt einer streng positiven Berichterstattung (Menschlichkeit zeigen)*
- *Zusammenarbeit mit dem Bremer Tatort für mehr nicht-rassistische Sichtbarkeit*
 - o *Prüfen, ob das auch in anderen Bremer Formaten möglich ist*
- *Kampagne mit der GeWoBa: Fokus auf Empathie statt „positiv“*

Übergeordnet:

- *Wohnungen als Einheit und nicht als Wohnblöcke denken. Direkt in der Planung verbinden durch Ort der Begegnung in und zwischen Gebäuden*
 - o *Sportliche Begegnungsstätten*
 - o *Raum mit Beamer*
 - o *Spielplätze*
 - o *Grillplatz*
- *Wo möglich: verpflichtende Beschwerdestellen einrichten und bewerben*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien und öffentlicher Diskurs

Ergebnisse aus den Gruppen 1 bis 3

sowie

Dokumentation der Ergebnisse aus der Beteiligungswerkstatt

Medien & öffentlicher Diskurs



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Herausforderungen

 **Medien berichten oft unfair:** Wenn Täter eine Migrationsgeschichte haben, werden sie oft anders dargestellt als weiße Täter. Zum Beispiel heißt es „krimineller Ausländer“, aber bei Deutschen „psychisch auffällig“. Das ist nicht gerecht.

 **Betroffene dürfen selten selbst sprechen:** Es wird oft **über** Menschen mit Rassismuserfahrungen gesprochen – aber **nicht mit ihnen**. Ihre Stimmen fehlen in Talkshows, Artikeln und Diskussionen.

 **Hass im Internet nimmt zu:** Viele Menschen erleben Rassismus online. Doch es gibt zu wenig Schutz und Betroffene wissen oft nicht, was sie tun können.

 **Zu wenig Vielfalt in Redaktionen:** In vielen Medien arbeiten fast nur weiße Menschen. Deshalb fehlt oft der Blick für andere Perspektiven, und manche Themen kommen gar nicht vor.

 **Rassistische Wörter sind noch da:** Viele Begriffe oder Bilder aus der Kolonialzeit werden immer noch benutzt – zum Beispiel in Zeitungen, Kommentaren oder Werbung. Das verletzt Menschen.

 **Sprache trennt Menschen:** Begriffe wie „Buten und Binnen“ zeigen: Es gibt ein „Wir“ und „die Anderen“. Solche Ausdrücke machen Unterschiede – anstatt Menschen zu verbinden.

ifok. A CADMUS COMPANY

Medien & öffentlicher Diskurs

Herausforderungen

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

Medien berichten oft unfair: Wenn Täter eine Migrationsgeschichte haben, werden sie oft anders dargestellt als weiße Täter. Zum Beispiel heißt es „kriminalisierter Ausländer“, aber bei Deutschen „psychisch auffällig“. Das ist nicht gerechtfertigt.

Betroffene dürfen selbst sprechen: Es wird oft über Menschen mit Rassismuserfahrungen gesprochen – aber nicht mit ihnen. Ihre Stimmen fehlen in Talkshows, Artikeln und Diskussionen.

Hass im Internet nimmt zu: Viele Menschen erleben Rassismus online. Doch es gibt zu wenig Schutz und Betroffene wissen oft nicht, was sie tun können.

Zu wenig Vielfalt in Redaktionen: In vielen Medien arbeiten fast nur weiße Menschen. Deshalb fehlt oft der Blick für andere Perspektiven, und manche Themen kommen gar nicht vor.

Rassistische Wörter sind noch da: Viele Begriffe oder Bilder aus der Kolonialzeit werden immer noch benutzt – zum Beispiel in Zeitungen, Kommentaren oder Werbung. Das verletzt Menschen.

Sprache trennt Menschen: Begriffe wie „Bluten im Binnem“ zeigen: Es gibt ein „Wir“ und „die Anderen“. Solche Ausdrücke machen Unterschiede – asiatische Menschen zu verbinden.

ifok. A CADMUS COMPANY

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

- 1. Mehr Vielfalt in Medien und Redaktionen:** Es sollen mehr Menschen mit Rassismuserfahrung in Medien arbeiten – auch in wichtigen Positionen. Die Teams sollen bunter und vielfältiger werden.
- 2. Medienleute und Influencer:innen sollen dazulernen:** Sie sollen Schulungen und Workshops zu Rassismus machen – zum Beispiel mit dem Integrationsrat. Das gilt für Fernsehen, Zeitungen und soziale Medien.
- 3. Alte Begriffe und Bilder neu denken:** Begriffe wie „Bluten im Binnem“ trennen Menschen. Medien sollen prüfen, ob solche Bilder geändert werden müssen – mit den Menschen, die davon betroffen sind.
- 4. Berichte über Rassismus sollen die Sicht der Betroffenen zeigen:** Menschen mit Rassismuserfahrung sollen nicht nur befragt werden – sie sollen auch als Expert:innen und Journalist:innen selbst berichten dürfen.
- 5. Hass im Netz soll bestraft werden:** Der Staat soll mehr tun, damit rassistische Hassrede im Internet verfolgt wird. Betroffene sollen leicht Hilfe finden und Vorfälle melden können.
- 6. Kunst und Projekte, die stärken und aufklären:** Es soll mehr Formate geben, die Mut machen, Rassismus erklären und neue Geschichten erzählen – z. B. durch Videos, Ausstellungen oder Podcasts.

ifok. A CADMUS COMPANY

Change & Culture

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

BREMEN GEMEINSAM GEGEN RASSISMUS

Lebensministerium für globale Zusammenarbeit

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

ifok. A CADMUS COMPANY

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

- 1. Mehr Vielfalt in Medien und Redaktionen:** Es sollen mehr Menschen mit Rassismuserfahrung in Medien arbeiten – auch in wichtigen Positionen. Die Teams sollen bunter und vielfältiger werden.
- 2. Medienleute und Influencer:innen sollen dazulernen:** Sie sollen Schulungen und Workshops zu Rassismus machen – zum Beispiel mit dem Integrationsrat. Das gilt für Fernsehen, Zeitungen und soziale Medien.
- 3. Alte Begriffe und Bilder neu denken:** Begriffe wie „Bluten im Binnem“ trennen Menschen. Medien sollen prüfen, ob solche Bilder geändert werden müssen – mit den Menschen, die davon betroffen sind.
- 4. Berichte über Rassismus sollen die Sicht der Betroffenen zeigen:** Menschen mit Rassismuserfahrung sollen nicht nur befragt werden – sie sollen auch als Expert:innen und Journalist:innen selbst berichten dürfen.
- 5. Hass im Netz soll bestraft werden:** Der Staat soll mehr tun, damit rassistische Hassrede im Internet verfolgt wird. Betroffene sollen leicht Hilfe finden und Vorfälle melden können.
- 6. Kunst und Projekte, die stärken und aufklären:** Es soll mehr Formate geben, die Mut machen, Rassismus erklären und neue Geschichten erzählen – z. B. durch Videos, Ausstellungen oder Podcasts.

ifok. A CADMUS COMPANY

Change & Culture

Freie Hansestadt Bremen

Kofinanziert von der Europäischen Union

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **1. Mehr Vielfalt in Medien und Redaktionen:** Es sollen mehr Menschen mit Rassismuserfahrung in Medien arbeiten – auch in wichtigen Positionen. Die Teams sollen bunter und vielfältiger werden.

- *Quoten in Redaktionen*
- *Stellenbewerbungen noch inklusiver gestalten, um einen Dominoeffekt herzustellen: mehr Sichtbarkeit/Willkommenheißen = mehr Menschen in den Berufen = mehr Sichtbarkeit in der Praxis = mehr tatsächliche Diversität*
 - *Stärker gendern / inklusive Sprache*
 - *Vielfältigere Sichtbarkeit*
 - *Auch bei höheren Positionen*
- *Journalist*innen und Redaktionen: Interessiert an Betroffene herantreten für Interviews und Geschichten und die Personen als Co-Autor*innen nennen*
 - *Die Co-Autor*in zuerst nennen*
 - *Zeigen, was für tolle Menschen kommen: nach wenigen Jahren Spracherlernung und Studium; Unternehmensgründung etc.*

Übergreifendes Umdenken: Schwarze haben nicht nur etwas zu Schwarzen Themen zu sagen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **2. Medienleute und Influencer*innen sollen dazulernen:** Sie sollen Schulungen und Workshops zu Rassismus machen – zum Beispiel mit dem Integrationsrat. Das gilt für Fernsehen, Zeitungen **und** soziale Medien.

- *An Manager*innen der Influencer*innen herantreten mit einer bitte die Fachtagung den Influencer*innen vorzustellen; Manager*innen als Multiplikator*innen nutzen*
- *Bewerbung der Fachtagung auf der OMR in Hamburg*
- *Vorerst einmalig: Bezahlung einer*s Influencer*in für die Bewerbung der Fachtagung oder sein/ihr Auftritt als Speaker*in auf der Fachtagung*
 - *Nutzung als Werbekampagne für das Folgejahr und andere Angebote z.B. des Rats für Integration, Zugriff auf das Netzwerk der/des Influencer*in*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **3. Alte Begriffe und Bilder neu denken:** Begriffe wie „Buten un Binnen“ trennen Menschen. Medien sollen prüfen, ob solche Bilder geändert werden müssen – **mit** den Menschen, die davon betroffen sind.

- *Im Maßnahmentext Betonung auf „mit den Menschen“*
- *Mehr Vielfalt in alte Konzepte bringen (Nachrichtensprecher*innen, Wetter)*
 - o *Diverse Menschen und Sprachen zeigen*
- *Neue Konzept-Idee: verschiedene Menschen werden gezeigt/kommen zu Wort und sagen „Das ist mein Bremen“ o. Ä. (ähnlich dem Bayrischen Rundfunk), auch unterschiedliche Sprachen nutzen, z.B. „This is my Bremen. Das war Englisch.“*
- *Weltoffenheit in den Fokus rücken*
- *Mehr Wissen zu rassistischer Wirkung oder Ursprungs von „Buten un Binnen“ sammeln und dazu sensibilisieren*
- *Eine Beteiligungswerkstatt zum möglichen Re-Branding von „Buten un Binnen“*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **4. Berichte über Rassismus sollen die Sicht der Betroffenen zeigen:** Menschen mit Rassismuserfahrung sollen nicht nur befragt werden – sie sollen auch als Expert*innen und Journalist*innen selbst berichten dürfen.

- *Auch hinter der Kamera divers besetzen, um rassistischer Kameraführung entgegenzuwirken*
- *Menschen in Redaktionen sensibilisieren*
- *Meldestellen: (Privatpersonen sollten) Beschwerderecht nutzen*
- *Schulungen für Journalist*innen*
- *Förderung vom Land für Antirassistische/diverse Formate/Konzepte/Redaktionen*
- *Eigener Nachrichtenpodcast vom Land gefördert (im Stil von 6.30); hier kann auf eine diverse Besetzung und*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **5. Hass im Netz soll bestraft werden:** Der Staat soll mehr tun, damit rassistische Hassrede im Internet verfolgt wird. Betroffene sollen leicht Hilfe finden und Vorfälle melden können.

- *Priorität sollte auf „Auf Landesebene müssen die Ressourcen bei der Polizei für die Bekämpfung und Verfolgung erhöht werden.“ Gelegt werden*
- *Bremen sollte sich auf Bundesebene für strengere Maßnahmen gegen Hassrede einsetzen.*
- *Sowohl „Zudem sollten rassismuskritische Kompetenzen in der Justiz und in senatorischen Behörden gestärkt werden, um sicherzustellen, dass rassistische Vorfälle konsequent geahndet und rechtliche Sanktionen durchgesetzt werden“ als auch „Bremen sollte sich auf Bundesebene für strengere Maßnahmen gegen Hassrede einsetzen.“ Können parallel an zweiter Prioritätenstelle geschehen*
- *Stärkere Strafen für Hassrede (höhere Strafen)*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Medien & öffentlicher Diskurs

Maßnahmenvorschläge

 **6. Kunst und Projekte, die stärken und aufklären:** Es soll mehr Formate geben, die Mut machen, Rassismus erklären und neue Geschichten erzählen – z. B. durch Videos, Ausstellungen oder Podcasts.

- *Mit Multiplikator*innen arbeiten*
 - *Vereine*
 - *Wohlfahrtsverbände*
 - *Kirchen*
 - *Und weitere*

Übergeordnet:

- *bei Herausforderungen „Medien berichten oft unfair“: Vorsicht vor Ausspielen verschiedener Gruppen*
- *Wenig Einfluss in privaten Unternehmen*
- *Große Kampagne für Sichtbarkeit diverser Menschen*



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Beteiligungswerkstatt

Bremen, 26. April 2025



Nächste Schritte

Wie Sie den Prozess weiter verfolgen können:

- Zeitnah: **Foto-Dokumentation** der heutigen Beteiligungswerkstatt (Versand per Mail)
- Sommer: **Zwischenbericht** wird veröffentlicht
- Ende 2025/ Anfang 2026: **Ergebnisdokument** des Beteiligungsprozesses im Landesaktionsplan wird veröffentlicht

Check Out



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Wie gehen Sie nach Hause?
&
Was nehmen Sie mit?

Vielen Dank!

Carolyn Piras

carolin.piras@ifok.de

T +49 6251 8263-121
M +49 171 6841923

Sarah Perry

perry@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 46
M +49 151 652 668 88

Herzlich Willkommen

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Fokusgruppe 5

Bremen, 22. Mai 2025



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Rückblick auf den bisherigen Prozess

- 3 Fokusgruppen mit Expert*innen
- 1 Fokusgruppe mit zufällig ausgewählten Bürger*innen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Ziel der Fokusgruppe



Im bisherigen Beteiligungsprozess erarbeitete Maßnahmen

- konkretisieren,
- ggf. ergänzen,
- priorisieren.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Agenda

- 1 Begrüßung
- 2 Lesen der Maßnahmen
- 3 Klärung von Verständnisfragen und Ergänzungen
- 4 Kleingruppenarbeit zur Konkretisierung der Maßnahmen
- 5 Priorisierung der Maßnahmen
- 6 Feedback und Abschluss



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Lesen der Maßnahmenvorschläge



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

1. **Bitte schauen Sie sich das Inhaltsverzeichnis an:** Gibt es Handlungsfelder, die im Rahmen des LAP dringen adressiert werden sollten, aber aktuell noch nicht abgebildet sind?
2. **In welcher Gruppe** möchten Sie heute hauptsächlich mitarbeiten?
3. **Lesen Sie die Maßnahmenvorschläge** in dieser Gruppe sowie die grün markierten Fragen für die Gruppenarbeit. Wenn Sie zu den Fragen bereits Ideen haben, notieren Sie sich diese gerne.
4. **Die Herausforderungen stehen heute nicht im Fokus.** Diese können bei Bedarf lesen, falls Sie Maßnahmen nicht einordnen können.

Gruppenarbeit

Gruppe 1: Behörden und Verwaltung

Flur (Nadya)

Gruppe 2: Schule, Wissenschaft, Bildung

Raum 4 (Anna)

Gruppe 3: Arbeitswelt, Medien, Kultur

Raum 1 (Caro)

Gruppe 4: Freizeit und Alltag

Raum 1 (Huy)

Priorisierung der Maßnahmenideen

- Bitte wählen Sie **pro Handlungsfeld bis zu drei Maßnahmen** aus, die Sie für besonders wichtig halten.
- **Sie müssen nicht zu allen Handlungsfeldern abstimmen** – bitte beteiligen Sie sich nur dort, wo Sie etwas beitragen möchten oder können. Falls Sie nicht abstimmen möchten, klicken Sie einfach weiter.
- Bitte stimmen Sie **nur einmal** ab.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

LAP Bremen - Priorisierung der Maßnahmenideen



<https://forms.office.com/e/VY99qwWfUQ>

Nächste Schritte

Was nach heute stattfindet:

- Zeitnah: Foto-Dokumentation der heutigen Fokusgruppe (Versand per Mail)
- NEU: Jugendbeteiligung Online-Umfrage und Präsenz-Fokusgruppe (28.6.)
- voraussichtlich August/Sept.: Veröffentlichung des Berichts zum Beteiligungsprozess

Vielen Dank!

IHRE
ANSPRECHPARTNERINNEN

Carolin Piras
carolin.piras@ifok.de

T +49 6251 8263-121
M +49 171 6841923



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Dokumentation

Fokusgruppe 5

Bremen, 22. Mai 2025

Kleingruppe 1 (Nadezhda Milanova): Behörden und Verwaltung

Gruppe 1: Behörden u. Verwaltung

Verw. erläutern oft
differenziert (unterschieden)
z.B. Polizei, Schule
(Zusammenhang mit Kultur-Gr.)

Mehrsprachigkeit
(unabhängig v. Sprache) - Top 5
[Engl., Franz., weniger
germanisch?]

Mehrsprachigkeit v.
Behördenbeinen /
Anpendarstellung:
Formulare, Bescheide ...
z.B. Erklärung formulare
mehrsprachig

Nachahmen anderer
Lösungen / Beschriften

Verpflichtung v. Verbots
DE-Proz. durchführen
(auf diskursive Praktiken)

AG-Sicht (Marken Vielfalt)
Positionierung zum reg.
Symbole

Recruiting kanäle
"überprüfen" / mehrere
ZielGr. erreichen /
Zusammenarbeit mit Stadtteilen

Mentoring / Coaching -
angeboten vor d. Entscheidung
i.d. ÖD

wiedergewonnene Beschwerde stellen
f. Bürger:innen bei Risiko /
Partizipation /
Erkenntnis machen

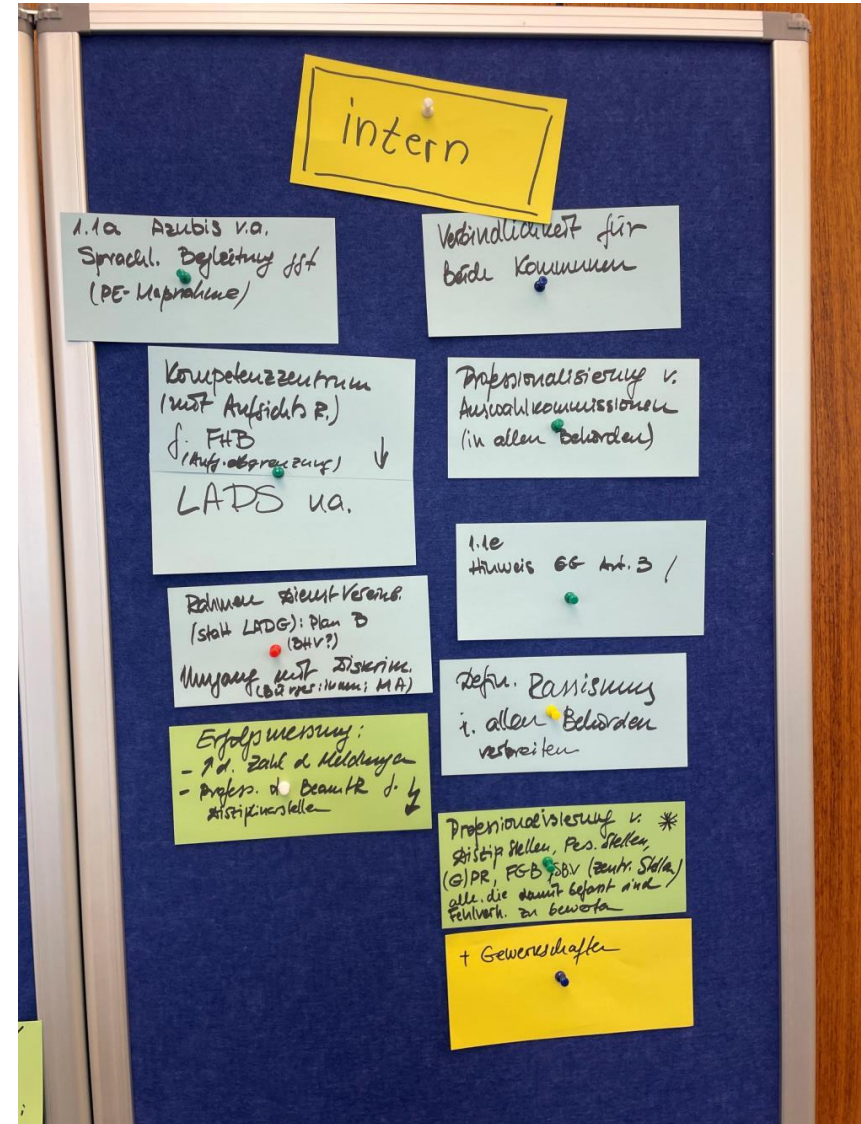
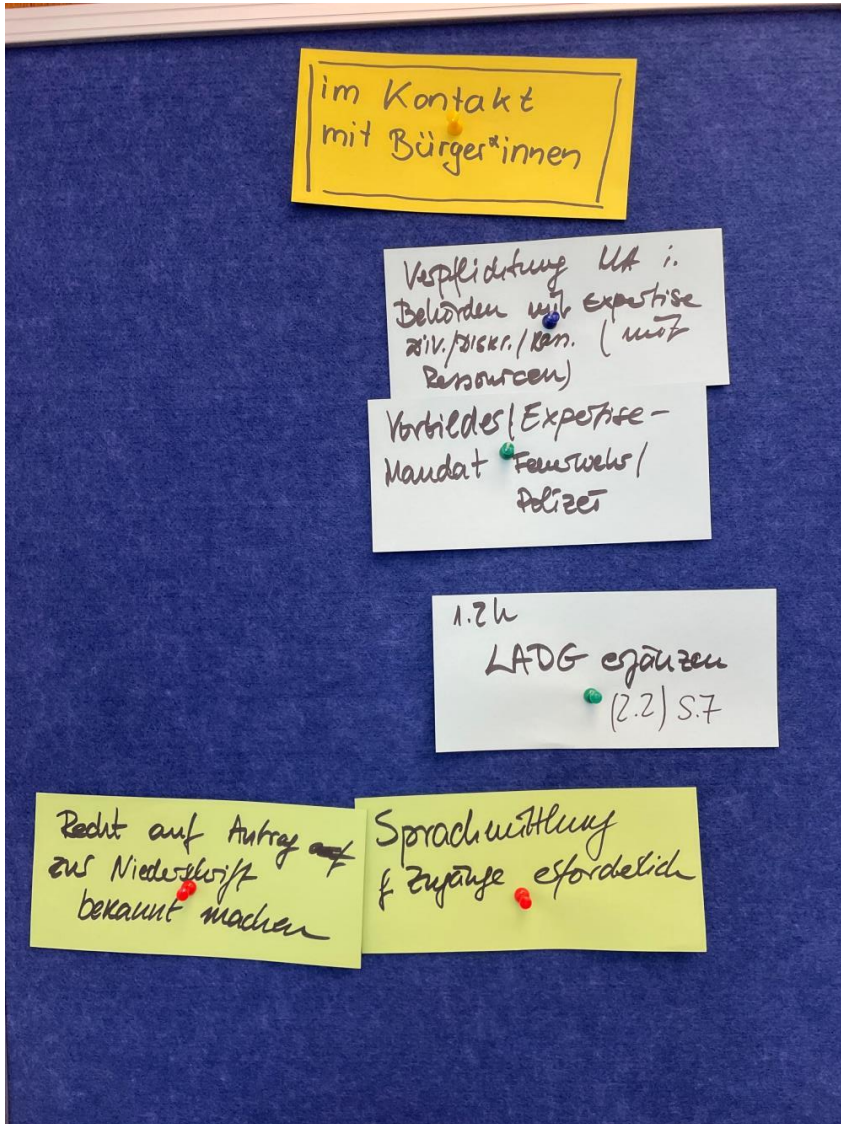
Meritocracy
- Anzahl Beschwerden pro
Stk.
- Anzahl Vorgänge

Intersektionalität

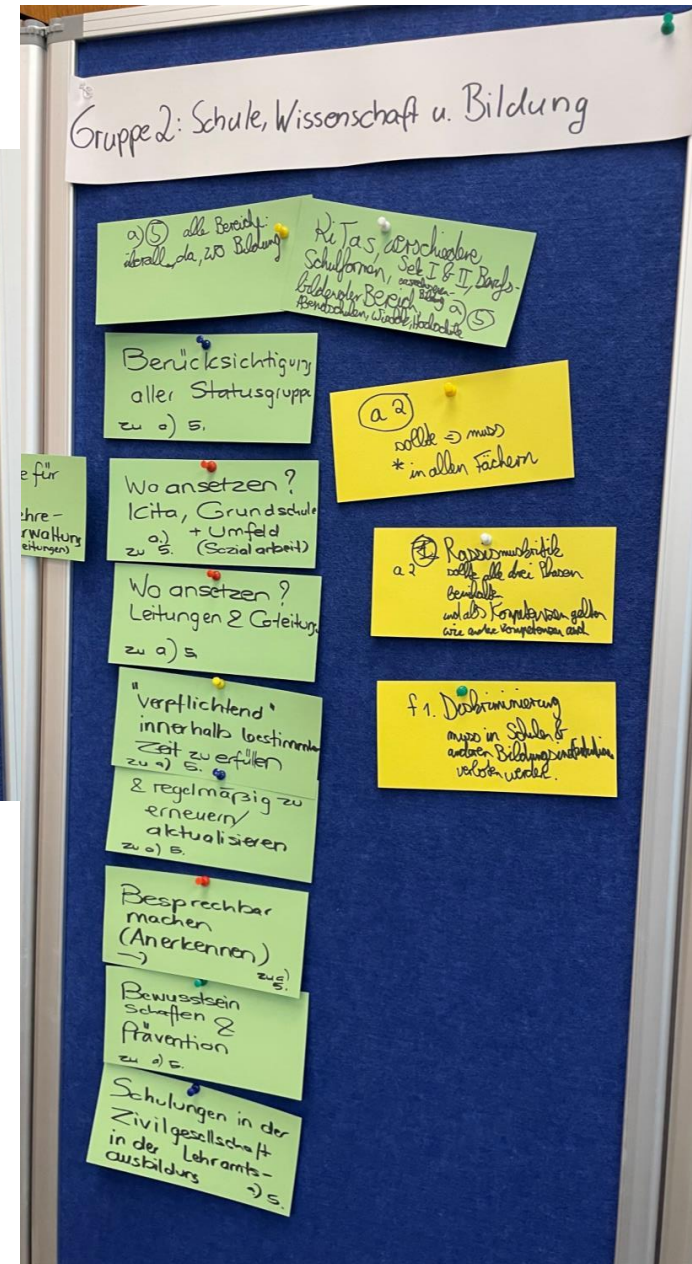
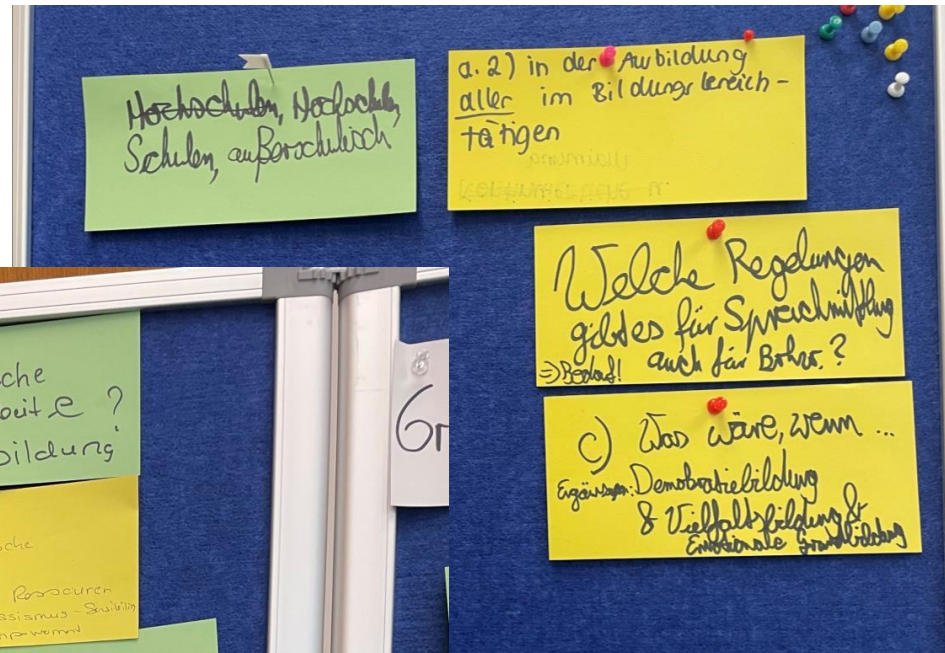
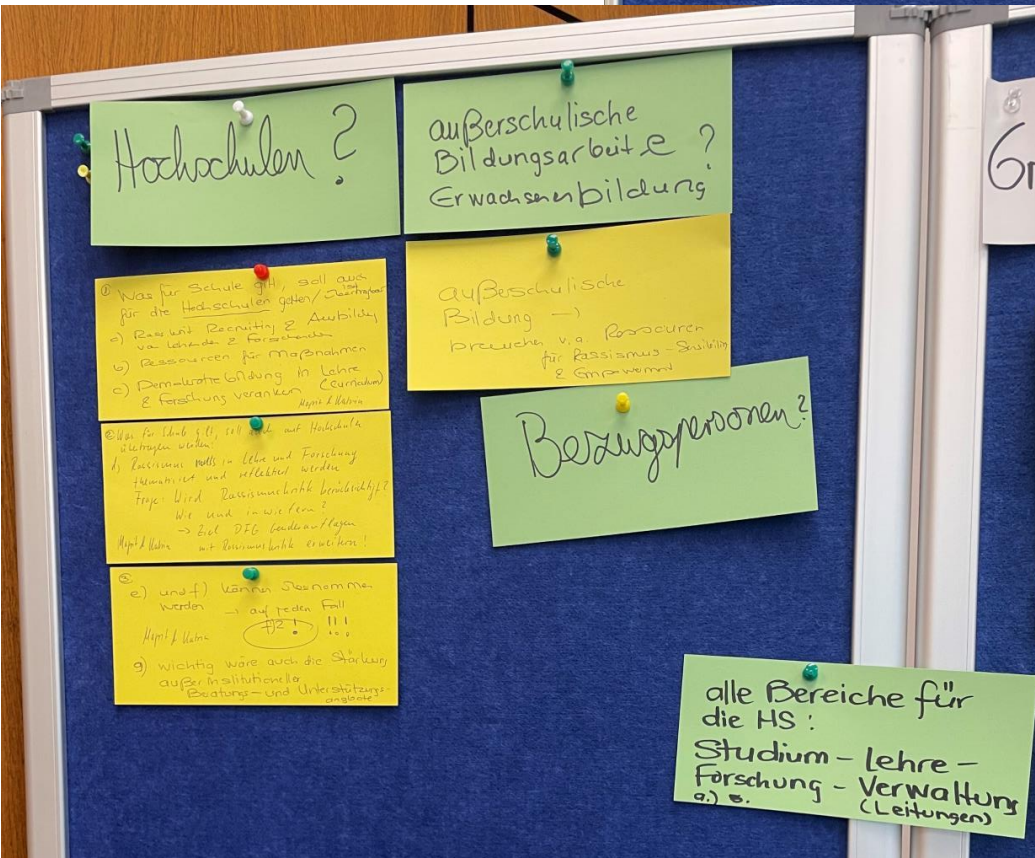
Zusammenarbeit LBB,
ZGF, SPR, AG bei B
(bei Erstellung LAP)

Wie kommuniz. d.
LAP gef. Partizipation?
(Flyerblätter bei Behördenangelegenheiten;
i. Telefonat. einbauen)

Kleingruppe 1 (Nadezhda Milanova): Behörden und Verwaltung



Kleingruppe 2 (Anna Charis): Schule, Wissenschaft und Bildung



Kleingruppe 2 (Anna Charis): Schule, Wissenschaft und Bildung

a) 4. Es braucht nicht noch mehr Leitfäden + Materialien, sondern Fokus auf Haltung, Handlungsbereitschaft und -kompetenz

b) 1) Schulen brauchen Kompetente u. kontinuierliche Begleitung, um Maßnahmen beschließen zu können → keine Eigenständigkeit

b) 1. Ergänzen:
Es braucht eine zentrale Vorgabe- / Koordinationsstelle (z.B. SoR-SmC)

b) 3.
Außerschulische Bildungsakteure fehlen
→ Einbindung ist zentral

c) 1. Es steht überall drin, pol. Bildung ist fest als Aufgabe im Schulgesetz verankert.
Es fehlt an Professionalisierung und an Integration in den Schulen

d) 1. Eher Beschwerdeverfahren und Anlaufstellen und Schutzräume statt Umgang

d) Bezugspersonen im Kontext Bildung fehlen! Diskriminierungsschutz für alle!

d) 3) nicht nur im L*zimmer, sondern sichtbar in der gesamten Schule (Klassenraum!)

e) S: S fragen, was sie brauchen / wünschen

Rassismus nie ohne Empowerment denken!
Empowermentangebote müssen immer zugänglich sein

Strukturebenen:
Professionalisierung, Intervention, Prävention, Entwicklung

Schulen müssen ~~den~~ rassistisch-kolonialistische Konzepte entzirkeln, z.B. Schulen gegen Sexuelle Gewalt
→ Adressatin → SKB

Schulische u. außerschulische Kooperationen stärken
→ L*P, SoR-SmC
→ Lichte Haus Bremen

f) 3) Handreichung unzu-
länglich. Entwicklung unnötig → auf Bestehendes zurückgreifen;
im Sinne der Ressourcenorientierung

f) 4) Einbindung von SuS JA, ABER keine Zurückbelastung; keine Tokens! Betroffene schützen u. nicht als Expert*innen ausbeuten!

f) 5) statt "Botenchafter*innen" Expert*innen einbeziehen!

SKB muss Funktions- und Leitungsstellen schaffen, von mir aus auch "Demokratiebildung in Schule"

Kleingruppe 3 (Carolin Piras): Arbeitswelt, Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs

LAP Allgemein

Community Basierte Organismen, Vereine MSOs zu allen Themen mit einbeziehen
"Inhaltliche Federführung"

Institutionelle Zuständigkeiten wichtig für Umsetzung u. Finanzierung

LADS + LADG

Intersektionale Arbeit mit Rassismus intensivieren.
↳ Zusammenarbeit mit Gewerkschaften & Behörden, Medien, etc.

Arbeitswelt

a) Benachteil. ausgleichen
→ unterschiedl. Startbedingungen ausgleichen
→ gleicher. fördern

Bundesweite Regelungen
↓
- im Bundesrat auf etw. hinwirken gut
- aber nicht einzige Lösung!

Bedarf erfassen für Rechtsinstitute / finanzielle Unterstützung bei Prozessen / Rechtsverfahren
↳ auch themenübergreifend?

b) → Punkt 3 nur sinnvoll wenn Unt. mehrsprachig anbieten
b) g) Mehrsprachig. als Beding. für Siegel

e) Persönl. Kontakte können Defizite ausst. (Drücken, bauen, rassist. Abneigung abbauen, & dazu in Netzwerkeinb. Ment.-Programme braucht Begleitung / Nachhaken in Unternehmen (Teil d. Siegels!))

i) ADA muss auch nachhaltig finanziell abgesichert sein (aus Landesmitteln)
i) ↳ + Verstärkung u. institutionelle Absicherung bei Politikwechsel
i) nicht nur Beratung, sondern auch mehr Kapazitäten für Begleitung (ADA) (z.B. zu Gerichtsverfahren)

g) Land kann Unt. nicht verpflichten, aber freiwilliges Angebot schaffen

Subventionen / Anreize für Unt. regeln. g) Antirassismoprogramme durchzuführen → Beding. für Siegel / Zertifiz.

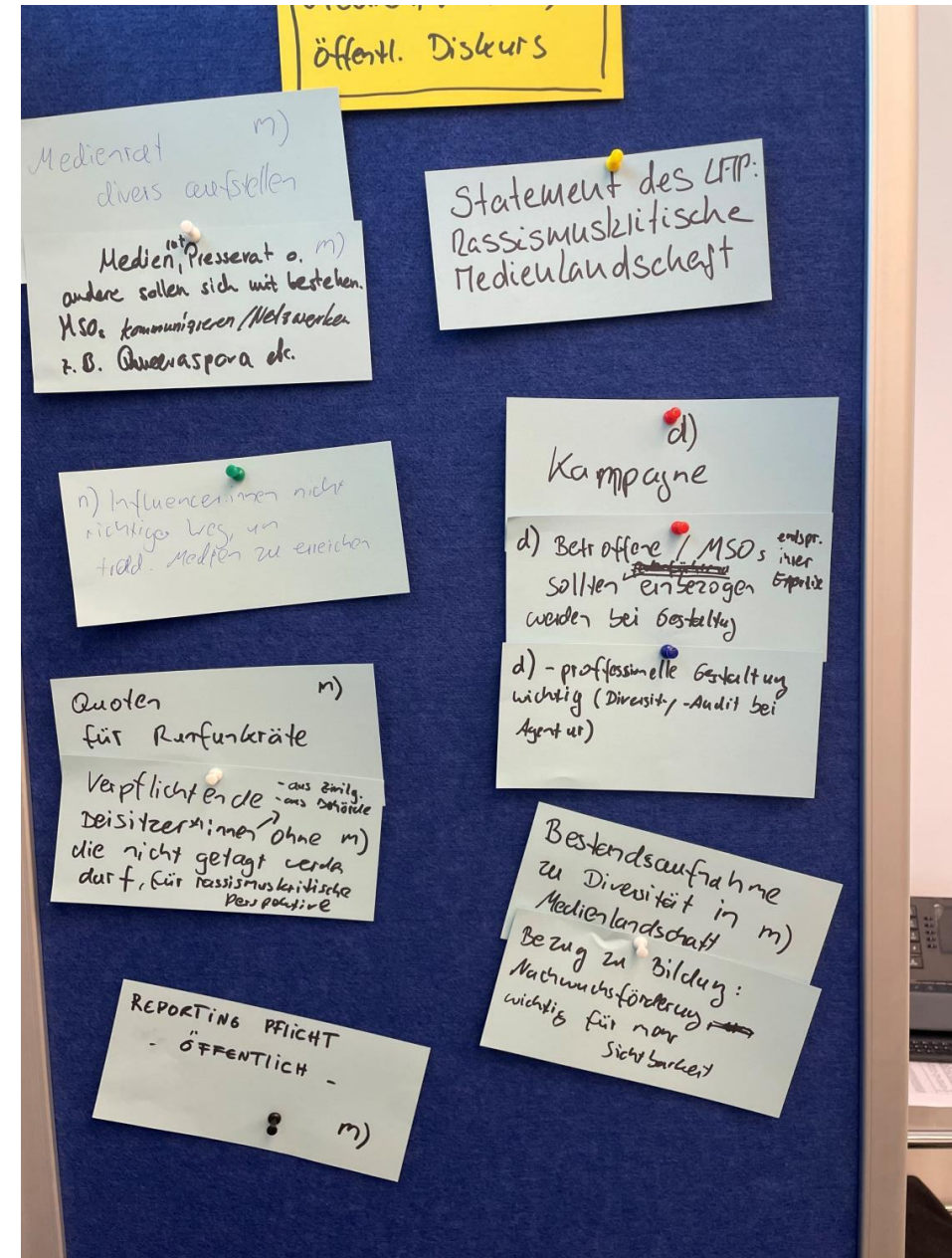
d) LAP soll nicht auf Ehrenamt setzen → Strukturen: Kommunale Sprachkurse anbieten u. finanzieren
↳ keine Anreize, aber: (Ehrenamt. nicht zertifiziert, schlechte Quali)

keine Aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen für Ausländer:innen bei Kündigung wegen Rassismus. Strukturen abbauen, sie anbieten, damit Betroffene sich helfen können.

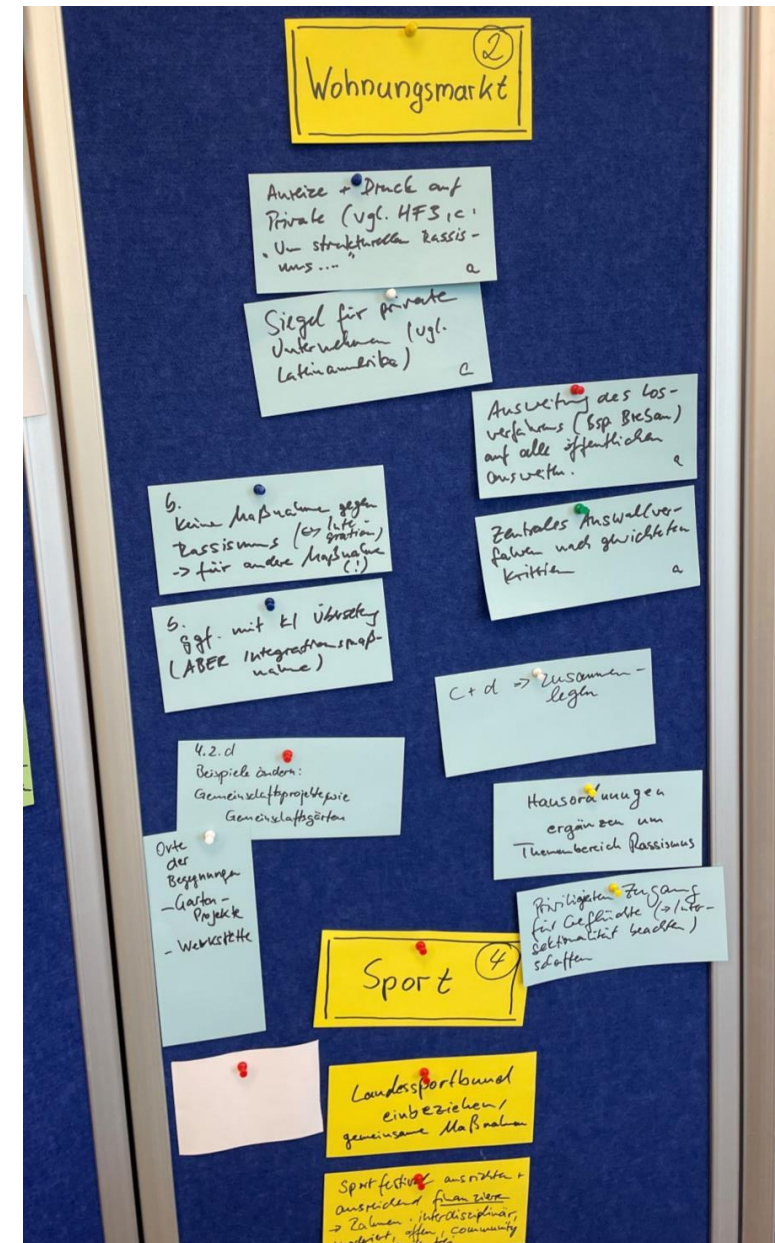
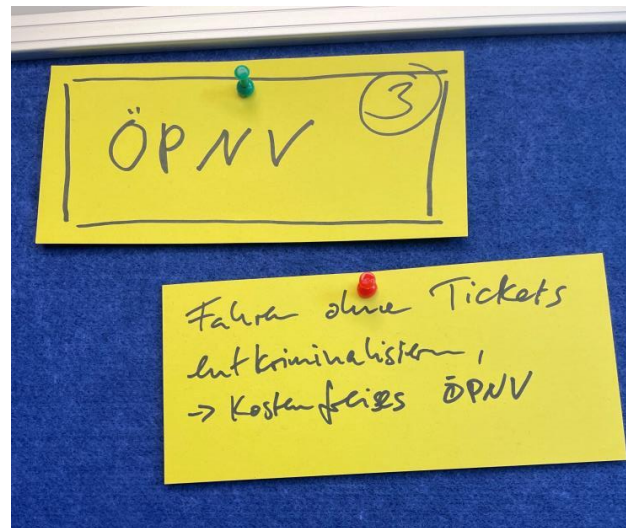
§ 12 AGG
↳ Alle AG verpflicht. Maßnahmen zu ergreifen → Selbsterkennung!

Rechtl. Verpflichtung, keine reine Haltungsaussage

Kleingruppe 3 (Carolin Piras): Arbeitswelt, Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs



Kleingruppe 4 (Huy Tran-Karcher): Freizeit und Alltag



Kleingruppe 4 (Huy Tran-Karcher): Freizeit und Alltag

Gesundheit ①

Bestandsaufnahme
mit Bremer Akteuren
auf Grundlage vorhand.
Studien (NaDiRa Schwer-
punkt Gesundheit, Diagnose,
Diskriminierung, internat...)

Klars Diversity
Management einzusetzen
→ für große Krankenhäuser
→ bei Praxis über Ärzte kammer

**Leitfäden, Handlungs-
empfehlungen, Leitfaden**
über Versände
(achten auf leichte Sprache
& Zugänglichkeit)

Dreht auf Versände
Kann man ausüben, um Management
übergeordnete DeB-Zuständen
anzusetzen. (anformulieren)

Pilot sei einer
Bremer Klinik, am
besten Notfallaufnahme
(direkter Erstkontakt)
oder Resistenzi sei defizient

**Zugang zum Gesund-
heitswesen mit Fokus**
auf Psychische Belastung
& verbessern/ermöglichen

Intersektionalität
fehlt.
z.B. Vorurteile
Abgrenzung & Rassismus

Übergeordnet
auf kulturelle
Sensibilität ver-
zichten

Übergeordnet
Verzichten auf Sprach-
in anderen Programmen
(Integration) →
Sprache wichtig für
Verständnis

Gesundheit
↳ Arzt.
↳ Praxis
↳ Kommunikation
Kann pausen
↳ Poster für:
Farmer-anti-
rassistischer
Handeln
↳ nicht Diskriminieren
↳ leicht Sprache

In Schulcurriculum Rassis-
mus ins Curriculum auf-
nehmen (insb. im
Gesundheitswesen, aber
auch darüber hinaus) &

im Praxisstudium in
Bremer Kliniken ver-
ankern

Priorisierung der Maßnahmen in Fokusgruppe 5

Übersicht über Antworten Aktiv

Antworten

16



Durchschnittliche Zeit

05:52



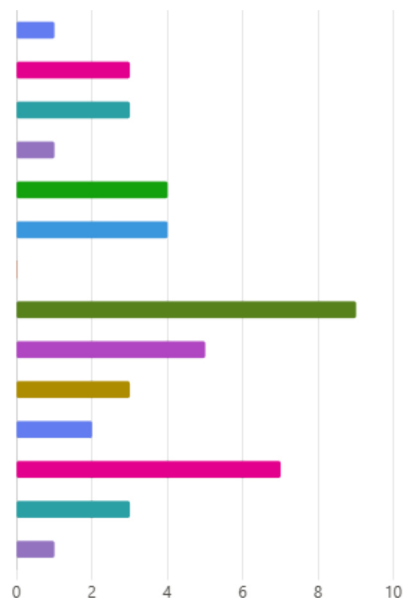
Dauer

1 Tage



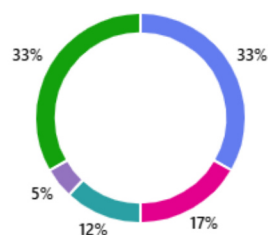
1. Behörden und Verwaltung (intern)

- a) Mentoring-Programme für Menschen mit Rassismuserfahrungen 1
- b) Einstellungsverfahren diskriminierungssensibel überarbeiten: 3
- c) Prüfstruktur für faire Verfahren schaffen 3
- d) Mehrsprachigkeit als Kompetenz anerkennen: Stellenanzeigen mehrsprachig veröffentlichen 1
- e) Diversität in Teams verankern 4
- f) Ganzheitliche Strategie für Behörden 4
- g) Bestehende Angebote stärken und verstetigen 0
- h) Gesetzliche Grundlagen 9
- i) Organisationsentwicklung 5
- j) Personalentwicklung 3
- k) Qualifizierte Mitarbeitende in Beratungs- und Beschwerdestellen 2
- l) Mehr Ressourcen für Beratungs- und Beschwerdestellen 7
- m) Einheitliche Mindeststandards im Beschwerdeverfahren 3
- n) Verweisberatungsstelle als erste Anlaufstelle 1



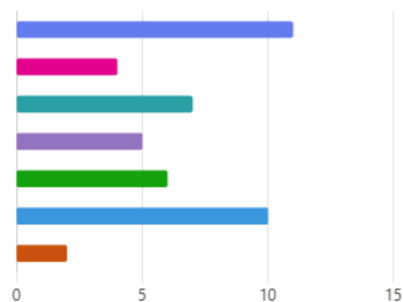
2. Behörden und Verwaltung (im Kontakt mit Bürger*innen)

- a) Niedrigschwellige Angebote im Bürger*innenkontakt 14
- b) Multiplikator*innen innerhalb der Verwaltung einsetzen 7
- c) Auf Augenhöhe begegnen: 5
- d) Moderierte Begegnungsräume schaffen 2
- e) Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten für Bürger*innen schaffen 14



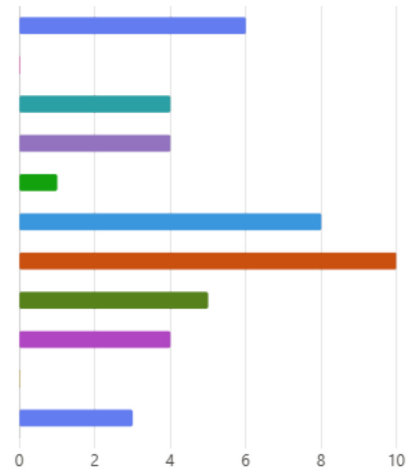
3. Schule, Wissenschaft und Bildung

- a) Rassismuskritisches Recruiting und Ausbildung von Personal an Schulen 11
- b) Mehr Budget für bedarfsorientierte rassismuskritische Maßnahmen 4
- c) Demokratiebildung im Curriculum verankern 7
- d) Rassismus soll in der Schule sichtbar und besprechbar gemacht werden 5
- e) Unabhängige Bewertungsmechanismen schaffen 6
- f) Antidiskriminierungsrechtliche Rahmenbedingungen stärken 10
- g) Anlaufstellen wie bspw. das DIBS bekannter machen und sichtbarer platzieren 2



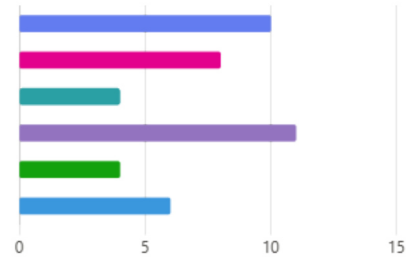
4. Arbeitswelt

a) Gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt	6
b) Stellen sollen zugänglich sein	0
c) Bekanntmachung von AGG-Beschwerdestellen	4
d) Sprachförderung als Schlüssel zur Teilhabe	4
e) Mentor*innen-Programme	1
f) Rassismuskritik in Bildung und Beruf	8
g) Verbindliche Strukturen gegen Rassismus	10
h) Rechtliche und institutionelle Anpassungen	5
i) Unabhängige Beratung und nachhaltige Finanzierung	4
j) Vernetzung und gewerkschaftliches Engagement	0
k) Anerkennung von Vielfalt und Care-Arbeit	3



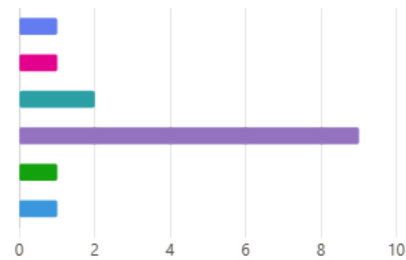
5. Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs

l) Betroffene rassistischer Berichterstattung stärken	10
m) Medienvielfalt in Bremen fördern	8
n) Regelmäßige Sensibilisierung erforderlich	4
o) Konsequente Verfolgung von Hassrede und rassistischen Vorfällen	11
p) Kulturelle Angebote und Begegnung fördern	4
q) Sensibilisierung der Bevölkerung	6



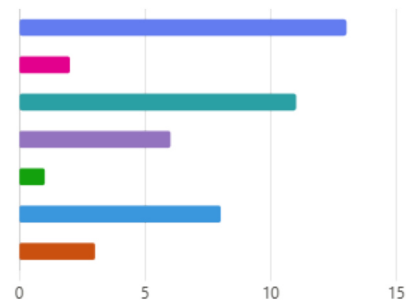
6. Gesundheitswesen

r) Sozialarbeit und Unterstützungsstrukturen in der medizinischen Versorgung	1
s) Niedrigschwelliger Zugang zu Sprachmittler*innen	1
t) Antirassismus und diskriminierungssensible Ausbildung	2
u) Strukturelle Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus	9
v) Einführung von Gesundheitsmediator*innen	1
w) Mehrsprachigkeit als verbindliche Qualifikation	1



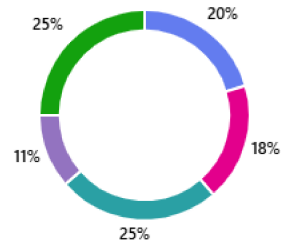
7. Wohnungsmarkt

a) Gerechte Wohnungsvergabe und diskriminierungsfreie Verfahren	13
b) Die Website "Schwarzes Brett Bremen" soll zugänglicher gestaltet werden	2
c) Antidiskriminierungsmaßnahmen in Wohnquartieren	11
d) Kampagnen gegen Rassismus in Nachbarschaften	6
e) Kampagnen gegen Rassismus an Baustellen	1
f) Fehlerkultur und strukturelle Verantwortung	8
g) Positive Narrative in den Medien	3



8. ÖPNV/ Öffentliche Verkehrsmittel

● a) Unterstützung für Betroffene und Kommunikation	9
● b) Sensibilisierung und Prävention	8
● c) Verantwortung und Konsequenzen	11
● d) Wissenschaftliche Erhebung	5
● e) Schutzmaßnahmen und Überwachung	11



Organisationen und Projekte, aus denen Personen an den Fokusgruppen 1-3 zu Landesaktionsplan gegen Rassismus, teilgenommen haben

- ADE
- Afrika Netzwerk Bremen e.V.
- Amt für Soziale Dienste
- Arabischer Frauenbund e.V.
- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Aus- und Fortbildungszentrum Bremen
- AWO Bremen
- BAB – Die Förderbank für Bremen und Bremerhaven
- BREBAU
- Bremer Rat für Integration
- Critical Diversity Collective (CDC)
- DBG Region Bremen-Elbe-Weser
- Feuerwehr Bremen
- Fluchtraum Bremen
- Hochschule Bremen
- Jobcenter Bremen
- Jugendamt Bremerhaven
- KUKUTANA e.V.
- Landesinstitut für Schule
- Landessportbund Bremen e.V.
- Landesverband Deutscher Sinti und Roma Bremen - Bremerhavener Sinti-Verein e.V.
- Landeszentrale für politische Bildung
- Lehrkräfte
- Lidicehaus Bremen
- Magistrat der Stadt Bremerhaven
- Menorah - Liberale jüdische Gemeinde Bremen/Bremerhaven e.V.
- Migrationsrat Bremerhaven
- Verein zur Förderung der gesundheitlichen und medizinischen Versorgung von papierlosen und nichtversicherten Menschen in Bremen e.V.
- Nord-Süd-Forum Bremerhaven e.V.
- Ortbeiräte Bremen
- Paritätisches Bildungswerk
- Polizei Bremen
- RAA Berlin
- Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V.
- Refugio Bremen e.V.
- Senator für Inneres und Sport
- Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration / Demokratiezentrum
- Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
- Senatskanzlei
- Soliport

- Universität Bremen
- UTBE e.V.
- Vaja e.V.
- SV Werder Bremen
- ZIS-Bremen

Dokumentation

Landesaktionsplan gegen Rassismus Bremen

Beteiligungsworkshop für junge Menschen

Bremen, 28. Juni 2025



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Ziel der Fokusgruppe



- ?!! Was muss sich **verändern**, damit es weniger Rassismus in Bremen gibt?
- ② Wo **läuft** etwas **schief**?
- ② Was müsste **anders** werden?

Agenda



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

1

Ankommen und Begrüßung

2

Worum geht's? – Der LAP kurz erklärt

3

Was sagen andere Jugendliche? – Ergebnisse der Umfrage

4

Was läuft schief? – Eure Erfahrungen teilen

5

Was muss sich ändern? – Gemeinsam Ideen schmieden

6

Abschluss & Ausblick – Wie geht es weiter?



Pause mit Pizza



Worum geht's?

Der LAP kurz erklärt



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Die Politik hat uns beauftragt: Die Bremische Bürgerschaft will was gegen Rassismus tun.



Gutes besser machen – und Neues starten: Was es schon gibt, soll gestärkt werden. Und neue Sachen kommen dazu.



Alle sollen mitreden können: Viele Menschen bringen ihre Ideen und Erfahrungen ein.



Es geht uns alle an: Rassismus betrifft die ganze Gesellschaft – also auch uns.



Das Ganze läuft auf Landesebene: Nicht nur an einzelnen Schulen oder Orten, sondern im ganzen Bundesland Bremen.

1

Umfrage zu Rassismus in der Schule

2

Beteiligungsworkshop mit jungen Menschen

Rassismus



Kofinanziert von der Europäischen Union

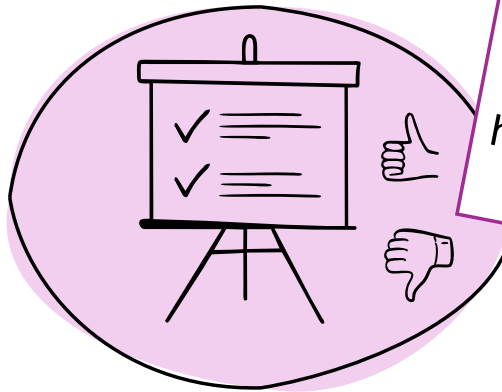
Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

- Rassismus bedeutet, dass Menschen schlechter behandelt oder benachteiligt werden – nur weil sie bspw. **eine andere Hautfarbe haben, aus einem anderen Land kommen, anders aussehen oder eine andere Sprache sprechen.**
- Dabei geht es nicht darum, wie jemand wirklich ist, sondern nur darum, was andere der Person **„zuschreiben“**. Schon der Name, das Aussehen oder ein Akzent können reichen, damit jemand Vorurteile hat.
- Wer rassistisch denkt oder handelt, sieht nicht die Persönlichkeit oder den Charakter eines Menschen, sondern urteilt nur nach „Äußerlichkeiten“.

Rassismus führt dazu, dass Menschen abgewertet, ausgeschlossen, verletzt oder ungerecht behandelt werden – und das darf nicht sein.

Gesprächsregeln

- ✓ Wir begegnen uns mit Respekt und hören einander zu
- ✓ Unterschiedliche Meinungen sind okay
- ✓ Wir achten auf uns selbst und auf die anderen
- ✓ Gefühle sind erlaubt
- ✓ Pausen sind okay
- ✓ Wir tragen alle gemeinsam Verantwortung



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Murmelgruppen:

Welche Gesprächsregeln sind euch **wichtig**?

Was **braucht** ihr, damit ihr euch heute wohlfühlt?

Was sagen andere Jugendliche?

Ergebnisse der Umfrage

Kurzumfrage zu Rassismus in der Schule im Land Bremen

- Über 600 Schüler*innen aus Bremen und Bremerhaven haben teilgenommen
- Über 70% haben bereits selbst Rassismus erlebt oder beobachtet

Was sagen andere Jugendliche?

Ergebnisse der Umfrage

Bekanntheit von Unterstützungsmöglichkeiten

Nur etwa ein Drittel der Befragten wissen genau, an wen sie sich wenden können.

Meistens wenden sie sich an:
Lehrkräfte, Eltern, Freund*innen

Thematisierung in Schule gefordert

Etwa 70% finden wichtig oder sehr wichtig, dass Rassismus in der Schule thematisiert wird.

Was sagt ihr?



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.



Was läuft schief?



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

- ? **Wo** beobachtet oder erlebt ihr in eurem Alltag Rassismus oder Ungleichbehandlung (analog oder digital)?
- ? Welche konkreten **Situationen, Erlebnisse** oder **Erfahrungen** fallen euch ein?
- ? In welchem Bereich seht ihr **besonders große** Herausforderungen?



Kleingruppenphase

Ergebnisse



Freie
Hansestadt
Bremen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Schule (auch teilweise im Kindergarten)

- Was tun wen Lehrer*innen rassistisch sind und wie kann man das beweisen?
- Lehrer*innen sehen „uns“ teilweise mehr als Eltern
- Es fallen rassistische Sprüche

ÖPNV & Einkaufszentren

Beleidigungen

Arbeit & Praktikum

- Kündigung nach Konflikt
- Mobbing
- Stereotype & Vorurteile
- Ausgeschlossen werden

Social Media

- Öffentliche Demütigungen
- Aktives ignorieren

Kultur (Musik, Serien, Filme usw.)

- Verharmlosung von rassistischen Ausdrücken (z. B. in Songs)
- Handeln mit Vorurteilen

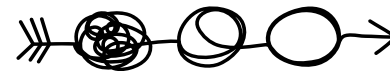
Was muss sich ändern?



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

- ? Welche **Lösungen** kennt ihr schon?
- ? Was **funktioniert**, was **fehlt** / würdet ihr euch wünschen?
- ? Was könntet **ihr selbst** tun?
- ? Was braucht es von **anderen** (z. B. Schule, Politik, Gesellschaft) – so konkret wie möglich?



Ideen schmieden
im World Café

Ergebnisse



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wie könnte man Stellen bekannter machen?

- Mehr Werbung für Unterstützungsmöglichkeiten
- Person aus dem Beratungsteam sichtbar machen z. B. diese Person in der Schule einbinden
- Bekannte Personen (Influencer*innen) zur Zusammenarbeit einladen z. B. Zahide, Werder Bremen ect.
- Beliebte Orte nutzen:
 - Waterfront
 - populäre Food-Spots
- Mit Partnerstädten zusammenarbeiten --> mehr überregional denken
- Weiterbildungsangebote auch auf itslearning stellen

Was könnte man tun, damit sich Menschen weniger allein gelassen fühlen?

- Zuständige / verantwortliche Personen sensibilisieren
- Vertrauensperson (ggf. unabhängig) haben
 - Verständnis
 - Support
 - Vertrauen
 - Erreichbarkeit
- Empowerment-Angebote für Jugendliche (z. B. durch Jugendparlamente)
- Junge Menschen gezielt ansprechen
- Schulisches Angebot mit dem Thema Zivilcourage & Rassismus verknüpfen
 - Interaktive Formate, um über Rassismus zu reden
 - Informationen über Angebote im Unterricht bereitstellen
- Vertrauensaufbau: Chancengleichheit, Perspektiven berücksichtigen Identifikationsfiguren / Motivation

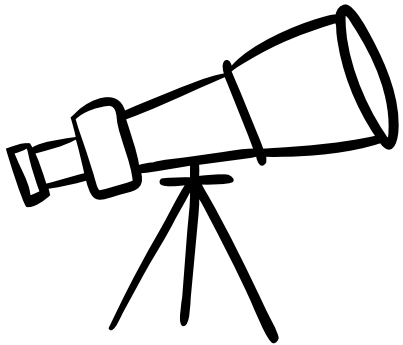
Ausblick



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Was passiert nach heute?



Zeitnah:

Foto-Dokumentation des heutigen Workshops (Versand per Mail → **bitte Mailadresse in Liste eintragen**)

Voraussichtlich im Sommer / Herbst:

Veröffentlichung des Berichts zum Beteiligungsprozess

Check Out



Kofinanziert von der Europäischen Union

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Wie geht es dir jetzt nach dem Workshop?

Was würdest du jmd. erzählen, der*die heute nicht dabei war?

Was möchtest du noch hier lassen?



Vielen Dank!

EURE ANSPRECHPARTNERIN

Sarah Perry

perry@imap-institut.de

T +49 211 513 69 73 46

M +49 151 652 668 88