



Landesaktionsplan gegen Rassismus

Senatsbeschluss vom

25.08.2026

Verantwortlich:

Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Nadezhda Milanova (400-03) | Wolf Krämer (400-03-1) | Anna Charis (400-03-8)



**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.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	3
1. Einführung.....	6
2. Entstehungsgeschichte des Landesaktionsplans	9
2.1 Arbeitsauftrag	9
2.2 Beteiligungsverfahren	11
2.3 Pilotprojekte.....	13
3. Begriffsbestimmung.....	14
3.1 Diskriminierung.....	14
3.2 Rassismus	15
3.3 Spezifische Ausprägungen von Rassismus	16
3.3.1 Rassismus gegen Schwarze Menschen	16
3.3.2 Antimuslimischer Rassismus	17
3.3.3 Antiziganismus / Rassismus gegen Sinti* und Roma* / Gadjé-Rassismus.....	17
3.3.4 Anti-Asiatischer Rassismus	18
3.3.5 Anti-Slawischer Rassismus	19
3.4 Antisemitismus	19
3.5 Migrationshintergrund und Rassismuserfahrungen	20
3.6 Warum es keinen anti-weißen oder anti-deutschen Rassismus gibt.....	21
4. Rechtlicher Rahmen	22
5. Handlungsfelder	23
5.1 Übergreifende Maßnahmen und Aufbau von Umsetzungsstrukturen.....	23
5.2 Öffentlicher Dienst und Behörden	25
5.3 Schule und frühkindliche Bildung.....	32
5.4 Hochschule und Wissenschaft	36
5.5 Arbeitswelt.....	38
5.6 Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs.....	40
5.7 Gesundheitswesen.....	43
5.8 Wohnen, Stadt- und Quartiersentwicklung	46
5.9 Öffentlicher Nahverkehr	49
5.10 Sport.....	51
5.11 Rassistische Gewalt: Prävention, Beratung und Strafverfolgung.....	53
6. Ausblick	55
Anhang	56

Abkürzungsverzeichnis

ADA	Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
ADE	Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiQ	Ankommen im Quartier
BAB	Bremer Aufbaubank
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BIPoC	Black, Indigenous, People of Color
brema	Bremische Landesmedienanstalt
BremLMG	Bremisches Landesmediengesetz
BRI	Bremer Rat für Integration
BSAG	Bremer Straßenbahn AG
DiBS	Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler:innen
DV	Dienstvereinbarung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FHB	Freie Hansestadt Bremen
GPR	Gesamtpersonalrat
GSV	Gesamtschwerbehindertenvertretung
HSB	Hochschule Bremen
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
InRa	Studie "Institutionen und Rassismus"
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
Kom.In	Kompetenzstelle Interkulturalität an Schule
LADG	Landesantidiskriminierungsgesetz
LADS	Landesantidiskriminierungsstelle
LAP	Landesaktionsplan
LIS	Landesinstitut für Schule
LLQ	Landesprogramm Lebendige Quartiere

LSB	Landessportbund
LZpB	Landeszentrale für politische Bildung
MoBa	Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen
NaDiRa	Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor
NS	Nationalsozialismus
NSU	Nationalsozialistischer Untergrund
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
RBG	Radio-Bremen-Gesetz
RIAS	Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus
SASJI	Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
SBMS	Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung
SF	Senator für Finanzen
SfK	Senator für Kultur
SGFV	Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
SIS	Senatorin für Inneres und Sport
SJV	Senatorin für Justiz und Verfassung
SK	Senatskanzlei
SKB	Senator für Kinder und Bildung
SUKW	Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft
SuUB	Staats- und Universitätsbibliothek
WHO	World Health Organisation
WiN	Wohnen in Nachbarschaften
ZGF	Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

(1a) Demokratiefeindlichen Bestrebungen, insbesondere der Wiederbelebung, Verherrlichung oder Rechtfertigung der nationalsozialistischen Gewalt- und Willkürherrschaft, sowie rassistischen, antisemitischen und sonstigen menschenverachtenden Aktivitäten entschieden entgegenzutreten, ist Verpflichtung aller staatlichen Organisation und Verantwortung jeder und jedes Einzelnen. Die Freie Hansestadt Bremen fördert die Entwicklung einer offenen, vielfältigen und toleranten Gesellschaft sowie eines respektvollen und friedlichen Miteinanders.

Art. 65, Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen

1. Einführung

Vielfalt und Migration in Bremen

Das Land Bremen ist seit Jahrhunderten durch verschiedene Migrationsbewegungen geprägt. Einerseits verließen viele Menschen über die bremischen Häfen ihre Heimat, um in anderen Ländern ein neues Leben zu beginnen. Andererseits gab es im Laufe der Zeit verschiedene Phasen der Einwanderung nach Bremen, die jeweils von unterschiedlichen Herkunftsländern und Beweggründen geprägt waren. Auch im Kontext des Kolonialismus mit seinen, bis heute spürbaren Auswirkungen spielte Bremen, insbesondere durch seine See- und Kaufleute, eine besonders kritische Rolle.

Im Nachkriegsdeutschland trug die staatlich geförderte Arbeitsmigration und ganz konkret die Menschen, die als sogenannte „Gastarbeiter:innen“ nach Bremen kamen, maßgeblich zum wirtschaftlichen Aufschwung für die etablierten Teile der Gesellschaft bei. Weitere Arbeitsmigration erfolgte und erfolgt im Rahmen der EU-Freizügigkeit und aus Drittstaaten. Als bedeutender Wissenschaftsstandort ist für Bremen auch die Bildungsmigration durch Studierende wie Wissenschaftler:innen gleichermaßen wichtig. Hinzu kommen verschiedene Phasen der Gewalt- und Fluchtmigration, etwa aus Syrien und zuletzt der Ukraine. In 2024 hatte Bremen mit 45% den höchsten Bevölkerungsanteil an Personen mit Migrationshintergrund aller Bundesländer.¹

Rassismus als gesellschaftliche Realität: Anerkennung und Verantwortung

Unabhängig davon, ob Menschen selbst aus anderen Ländern nach Bremen gekommen sind, mit einer familiären Migrationsgeschichte in Deutschland geboren wurden oder diese ihnen zugeschrieben wird, können sie von Rassismus betroffen sein. Für viele Bremer:innen gehören rassistische Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Formen und Ausmaß zum Alltag. Rassismus kann auch unbeabsichtigt auftreten und zeigt sich nicht nur auf individueller, sondern auch auf struktureller und institutioneller Ebene. Wissenschaftliche Studien wie der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung zeigen, dass latenter und manifeste Rassismus in allen Lebensbereichen zunehmen. In den letzten Jahren haben sich rassistische Einstellungen weiterverbreitet und mehr als die Hälfte (54 %) der rassistisch markierten Personen in Deutschland macht mindestens einmal im Monat Diskriminierungserfahrungen. Besonders betroffen sind muslimische (61 %) und Schwarze Frauen (63 %) sowie Schwarze Männer (62 %).

Die Folgen von Rassismus sind gravierend: Rassistisch motivierte Gewalttaten mit Mordabsicht – etwa in Mölln, Solingen, Hanau, Halle, München oder durch den NSU – sind lediglich die sichtbarste Ausprägung. Rassismus äußert sich zumeist in weniger offensichtlichen Formen: von abwertenden Blicken im öffentlichen Raum, dem Wechseln der Straßenseite, über offene Beleidigungen bis hin zur Benachteiligung bei der Wohnungs- oder Jobsuche. Auch strukturelle Vorgaben können bestimmte Gruppen benachteiligen und damit diskriminierend wirken. Diese Erfahrungen beanspruchen auf individueller Ebene Ressourcen, die dann in anderen Lebensbereichen fehlen können. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Rassismus das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen, einschließlich psychischer Erkrankungen, erhöhen kann.

Kommt der Staat seiner Aufgabe, die Würde und die körperliche Unversehrtheit seiner Bürger:innen zu schützen, nicht ausreichend nach, wirkt sich dies u.a. direkt auf das Vertrauen

¹ Vgl. [BiB – Fakten – Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Bundesländern \(2024\)](#) (zuletzt geprüft: 11.06.2026)

in staatliche Institutionen aus. Dieses ist in den vergangenen Jahren in allen Bevölkerungsgruppen gesunken, unter rassistisch markierten Personen jedoch besonders stark. Wer Diskriminierungserfahrungen macht, verliert Vertrauen in die Institutionen, die vor Diskriminierung schützen sollen.

Rassismuskritischer Ansatz und gemeinsamer Weg: Unser Selbstverständnis Vor diesem Hintergrund ist ein entschlossenes, abgestimmtes Vorgehen gegen Rassismus auch im Land Bremen von hoher gesellschaftlicher und politischer Relevanz. Die Bremische Landesverfassung verpflichtet in Artikel 65 alle staatlichen Organisationen „demokratiefeindlichen Bestrebungen, insbesondere der Wiederbelebung, Verherrlichung oder Rechtfertigung der nationalsozialistischen Gewalt- und Willkürherrschaft, sowie rassistischen, antisemitischen und sonstigen menschenverachtenden Aktivitäten entschieden entgegenzutreten.“ Der Senat der Freien Hansestadt Bremen ist sich der damit verbundenen Verantwortung bewusst und setzt sich aktiv für ein respektvolles Miteinander, die freiheitlich-demokratische Grundordnung und die allgemeinen Menschenrechte ein. Er bekennt sich zu einer vielfältigen, pluralistischen Migrationsgesellschaft und strebt eine Gesellschaft an, die frei von Rassismus und Diskriminierung ist. Gleichzeitig erkennt er an, dass rassistische Strukturen – historisch gewachsen – auch in Bremen existieren.

Der Landesaktionsplan verfolgt das Ziel, Rassismus auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene entgegenzuwirken. Diese Ebenen sind eng miteinander verknüpft und beeinflussen sich gegenseitig. Daher ist es notwendig, Maßnahmen zum Abbau von Rassismus auf allen Ebenen gleichzeitig und koordiniert umzusetzen. Nur so kann eine nachhaltige und umfassende Wirkung erzielt werden.

Handlungsleitend ist die Annahme, dass rassistische Strukturen, Einstellungen und Handlungen historisch bedingt in allen Feldern des Zusammenlebens vorhanden sind und auch staatliches Handeln damit nicht frei von Rassismus ist - in Verwaltungen arbeiten Menschen, die von rassistischen Strukturen geprägt sind. Belegt wurde dies zuletzt durch die InRa-Studie (Institutionen und Rassismus), auf die im Handlungsfeld 5.2 Öffentlicher Dienst und Behörden näher eingegangen wird. Insbesondere aus der Machtasymmetrie zwischen Bürger:innen und Verwaltung ergibt sich für den Senat eine besondere Notwendigkeit rassismuskritischen Handelns im Sinne der Bremischen Landesverfassung.

Um nach außen rassismuskritisch handeln zu können, muss eine Verwaltung auch nach innen Rassismuskritik leben. Den Entwicklungsbedarf in diesem Bereich zeigte die Beschäftigtenbefragung 2023 des Senators für Finanzen zur migrationsgesellschaftlichen Repräsentation in der Beschäftigtenstruktur im Bremischen öffentlichen Dienst. Bremen nahm damit bundesweit eine Vorreiterrolle ein und sprach die Problematik offen aus: Knapp ein Drittel der befragten Beschäftigten nimmt mindestens gelegentlich Rassismus in der Verwaltung wahr. Diese Ergebnisse bestärken den Senat darin, den eingeschlagenen Weg hin zu einer rassismuskritischen Verwaltung konsequent fortzusetzen. Das erklärte Ziel ist es, in der Verwaltung das Selbstbild einer lernenden Organisation zu etablieren, die offen für Hinweise zu rassistischen Strukturen und Gegebenheiten ist, diese prüft und dann nach Möglichkeit abbaut. Dafür ist der Ausbau von Dialogbereitschaft, aktivem Zuhören und Wissen über Rassismus notwendig.

Der umsetzungsorientierte Ansatz des Aktionsplans sieht Maßnahmen vor, die sowohl Verwaltungskräfte als auch die Gesamtgesellschaft adressieren. Die Vielfalt der Adressat:innen – (1)

weißen Menschen², (2) Menschen, die (potenziell) Rassismus erfahren müssen sowie (3) die Gesamtgesellschaft - ist ein wichtiger Ansatz für die Ausgestaltung der Maßnahmen im vorliegenden Aktionsplan.

Rassismuskritisches Handeln setzt voraus, offen für unterschiedliche Perspektiven zu sein, Strukturen zu hinterfragen und aus Erfahrungen zu lernen. Es geht nicht darum, Einzelne pauschal zu verurteilen, sondern gemeinsam innerhalb der Verwaltung zu reflektieren, wie diese und ihr staatliches Handeln noch gerechter und diskriminierungsärmer werden können. Auch in die Gesamtgesellschaft sollen Impulse gegeben werden.

Die Etablierung rassismuskritischer Ansätze in der Freien Hansestadt Bremen erfolgt dabei auf mehreren Ebenen: (1) Hinwirken auf strukturelle Veränderungen, (2) Sensibilisierung und Professionalisierung (insbesondere Verwaltungsmitarbeitender) für eigene Privilegien und rassistische Strukturen sowie (3) das Empowerment von Menschen, die (potenziell) Rassismus erfahren müssen.

Vision und konkrete Umsetzung in realistischen Schritten

Das Motto des Landesaktionsplans „Bremen gemeinsam gegen Rassismus – Landesaktionsplan für gelebte Gleichwertigkeit“ ist als Vision zu verstehen. Dieser Aktionsplan ist ein wichtiger Baustein und das erste ressortübergreifende Gesamtkonzept mit explizitem Fokus auf Rassismus. Er führt den bereits begonnenen dynamischen Prozess fort und beschreibt die Vorhaben des Senats für die kommenden drei Jahre. Er ist eine Annäherung an das Thema, aber selbstverständlich nicht die allumfassende Lösung des gesellschaftlichen Problems. Lücken und Handlungsbedarfe bestehen weiterhin und die konzeptionelle Arbeit ist noch nicht abgeschlossen. Die Formulierung der Vorhaben und konkreten Maßnahmen fand unter den Herausforderungen multipler Krisen und haushalterischer Rahmenbedingungen statt. Im Umsetzungsprozess ist vorgesehen, die Ansätze und Maßnahmen dynamisch weiterzuentwickeln und damit einen Beitrag zur lernenden Struktur einer rassismuskritischen Verwaltung zu leisten.

Im Entstehungsprozess des LAP war die Beteiligung von Zivilgesellschaft und die Einbeziehung insbesondere migrantischer Perspektiven, ein entscheidender Ansatzpunkt für die Entwicklung der Maßnahmen. Auch im Prozess der Umsetzung und Weiterentwicklung des LAP soll auf die Einbeziehung der Betroffenenperspektive besonders geachtet werden.

² Die Bezeichnung als *weiß* (kursiv geschrieben) bezieht sich im rassismuskritischen Kontext nicht allein auf die (wahrgenommene) Hautfarbe eines Menschen, sondern auf die dominante Positionierung in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Auch wenn *weiße* Personen keine Rassismuserfahrungen machen, können sie andere Formen von Diskriminierung, beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität, erfahren.

2. Entstehungsgeschichte des Landesaktionsplans

2.1 Arbeitsauftrag

Mit Beschluss vom 07. Oktober 2020 (Drucksache 20/527) hat die Bremische Bürgerschaft den Senat aufgefordert,

„einen umsetzungs- und maßnahmenorientierten Landesaktionsplan gegen Rassismus zu erstellen, der bestehende Konzepte antirassistischer Arbeit aller Senatsressorts aufgreift, weiterentwickelt und professionalisiert. Dabei soll insbesondere folgende Schwerpunktsetzung erfolgen:

- a) Sensibilisierung der Gesellschaft für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Abwertungsmechanismen sowie die Förderung von transkultureller Kompetenz und gesellschaftlichem Dialog; dabei soll die Verortung der eigenen Positionierung in gesellschaftlichen Prozessen durch Privilegien bewusst gemacht werden,
- b) Sensibilisierung der bremischen Behörden für strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung sowie Professionalisierung durch Fortbildungen zu diskriminierungsfreiem Verhalten und Diversity Management,
- c) Stärkung der antirassistischen Bildungsarbeit sowohl in Kindertageseinrichtungen, Schulen als auch in außerschulischen Lernorten sowie der Ausbau des Netzwerks „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“,
- d) Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) im Land Bremen, einschließlich innerbetrieblicher Beschwerdestellen und des Abbaus möglicher Schutz- und Beratungslücken,
- e) Darlegung, wie die Schaffung von Antirassismus-Beauftragten in Ressorts und Ämtern als Maßnahme zur Verhütung von etwaigem institutionellem Rassismus ermöglicht werden kann, die intern und extern ansprechbar und zum Beispiel Bestandteil der innerbetrieblichen Beschwerdestellen sind,
- f) Schutzmaßnahmen für körperliche und psychische Unversehrtheit, unter anderem auch bei rassistischer Hetze im Netz, zum Beispiel in Form von Beratung oder verbesserter Strafverfolgung,
- g) Schaffung einer regelmäßig aktualisierten und landesspezifischen wissenschaftlichen Grundlage für den Ausbau und die Anpassung von Präventionsmaßnahmen in Bremen und Bremerhaven.

Bei der Erstellung des Landesaktionsplans gegen Rassismus sollen die gesellschaftlich relevanten Felder und deren Institutionen betrachtet sowie Migrantinnenverbände/Migrantenverbände und Religionsgemeinschaften im Land Bremen wie auch der Bremer Rat für Integration gehört und eingebunden werden. Eine wiederkehrende Veranstaltungsreihe soll als Diskussions- und Kommunikationsplattform des Landesaktionsplans dienen.“

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration ist federführend verantwortlich für die Erstellung des Landesaktionsplans. Als zentrales Koordinierungsgremium auf Arbeitsebene wird seit Frühjahr 2024 die bereits für das Rahmenkonzept Gesellschaftliche Teilhabe und Diversity ins Leben gerufene „Begleitgruppe Integration“ auch für die Arbeit im Themenfeld Rassismus genutzt.

Der hiermit vorliegende Landesaktionsplan gegen Rassismus, den der Senat der Freien Hansestadt Bremen am 25.08.2026 beschlossen hat, setzt den Auftrag der Bremischen Bürgerschaft bestmöglich im Rahmen der verfügbaren Ressourcen um. Einschränkungen sollen im Folgenden transparent gemacht werden:

Nach Prüfung hat der Senat sich entschlossen, die Schaffung von Antirassismus-Beauftragten in den Ressorts und Ämtern nicht weiter zu verfolgen. Dies entspricht auch der politischen Vorgabe, auf die Einführung neuer Beauftragter im Land Bremen möglichst zu verzichten. Vielmehr werden durch die geplante Dienstvereinbarung gegen Diskriminierung (Maßnahme 5.2.1) verbindliche Ansprech- und Beschwerdestrukturen in den Dienststellen etabliert, die ohne die Bezeichnung „Beauftragte“ auskommen. Daneben wird künftig auch die Landesantidiskriminierungsstelle als unabhängige Anlaufstelle für Beschwerden zur Verfügung stehen.

In der Pilotphase des Landesaktionsplans wurden zahlreiche öffentliche sowie verwaltungsinterne Veranstaltungen durchgeführt (Vgl. Kapitel 2.3). Im Beteiligungsverfahren spielte die Forderung nach einer wiederkehrenden Veranstaltungsreihe nur eine untergeordnete Rolle, auch daher werden die vorhandenen Ressourcen anders priorisiert, z.B. für die Maßnahme 5.6.4 „Öffentliche Kampagne gegen Rassismus“. Die Senatsressorts behalten sich aber vor, auch zukünftig das Thema Rassismus in öffentlichen Veranstaltungen zu bearbeiten – dies folgt jedoch themen- und anlassbezogen.

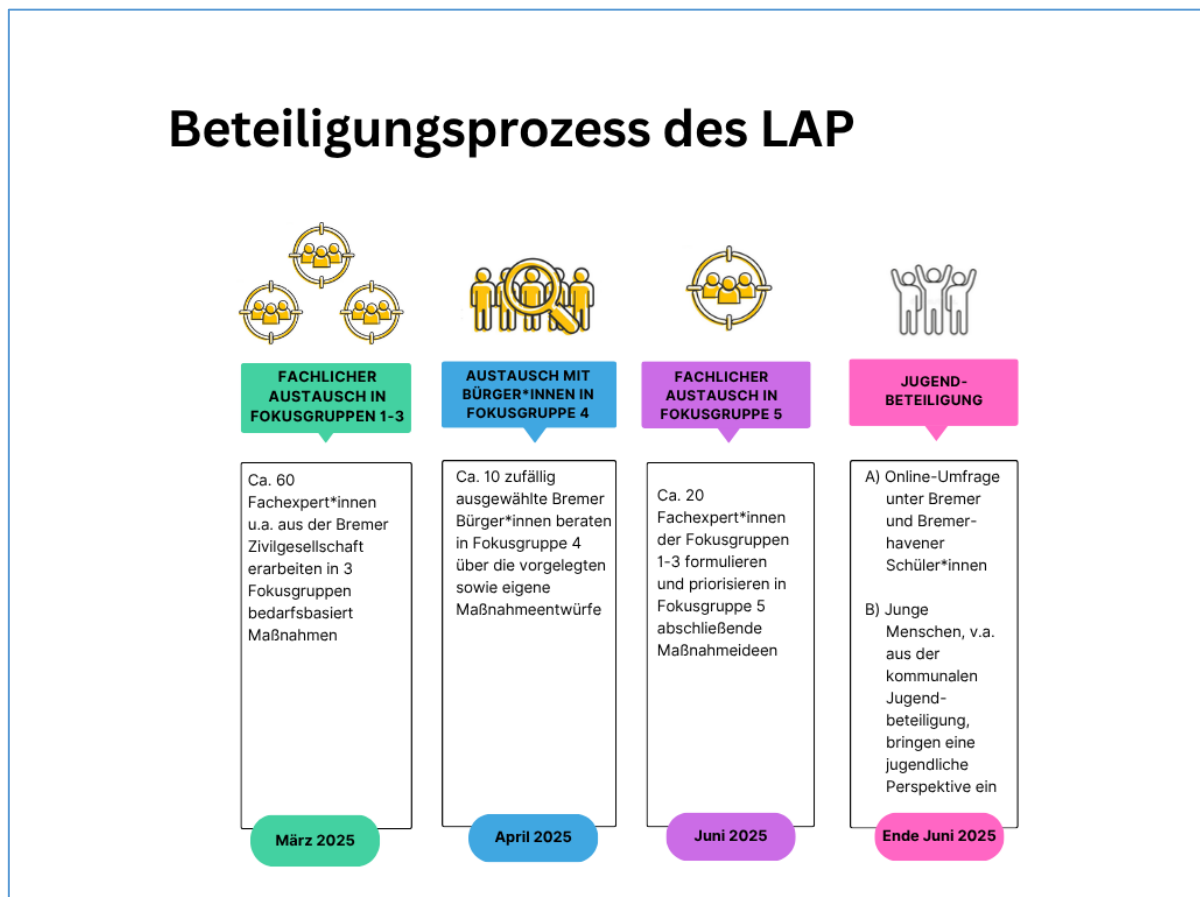
Der Wunsch, eine regelmäßig aktualisierte spezifische Datenlage für das Land Bremen zu schaffen, ist derzeit nicht vollständig zu erfüllen. Für den Bereich des Öffentlichen Dienstes wurden im Vorfeld der Erstellung des Landesaktionsplans umfangreich Daten erhoben – zunächst mit der Beschäftigtenbefragung „Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“, und darauf aufbauend mit einer qualitativen Fokusgruppen-Studie (siehe Handlungsfeld 5.2. Öffentlicher Dienst und Behörden). Darüber hinaus muss jedoch zunächst auf die Erhebung spezifischer Daten verzichtet werden, da hierfür keine Ressourcen zur Verfügung stehen. Wichtige Erkenntnisse können jedoch auch für Bremen aus der umfangreichen überregionalen Datenlage zum Thema Rassismus gezogen werden – beispielhaft seien hier der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), die Studie „Institutionen und Rassismus“³ (InRa) oder auch die Jahresberichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) genannt. Ausgehend von der Annahme, dass die Bekämpfung von Rassismus eher ein Umsetzungs- als ein Erkenntnisproblem hat, steht im Mittelpunkt der Arbeit des Senats daher die Ausarbeitung eines in sich konsistenten, umsetzungsorientierten Aktionsplans, der bisherige Erkenntnisse, Strategien und Maßnahmen aufgreift, weiterentwickelt und miteinander verknüpft.

³ <https://fgz-risc.de/forschung/inra-studie>.

2.2 Beteiligungsverfahren

Der Beschluss der Bremischen Bürgerschaft sah ausdrücklich vor, wichtige Akteur:innen in die Entwicklung des Landesaktionsplans einzubeziehen. Im ersten Halbjahr 2025 wurden daher Beteiligungsprozesse sowohl zu den Perspektiven von Erwachsenen als auch zu den Perspektiven junger Menschen durchgeführt.

Der genaue Ablauf ist der folgenden Grafik zu entnehmen. 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 in die Erarbeitung des Landesaktionsplans einfließen konnten.



1. Beteiligung von Erwachsenen Für den Erwachsenen-Prozess wurden fünf Fokusgruppen gebildet. Diese trafen sich jeweils zu halbtägigen Workshops in Bremerhaven, Bremen oder online. Teilgenommen haben gezielt ausgewählte Expert:innen aus Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Religionsgemeinschaften, von Rassismus betroffene Menschen⁴ sowie zufällig ausgewählte Bürger:innen des Landes Bremen⁵. Durch diese vielfältige Zusammensetzung konnten unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen eingebracht werden. Im Mittelpunkt stand die konkrete Situation im Themenfeld Rassismus im Land Bremen.

⁴ Eine ausführliche Liste mit allen Organisationen, aus denen Beteiligte kamen, findet sich hier: <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Kopie%20von%20Endbericht%20Beteiligung%20LAP%20gegen%20Rassismus.pdf> (PDF, S. 199f, zuletzt gecheckt 04.03.2026)

⁵ Hierbei wurden 1.000 Bewohner:innen des Landes Bremen zufällig durch die Einwohnermeldeämter ausgelost und diese wurden dann zur Teilnahme an der Fokusgruppe eingeladen.

Das Format der Fokusgruppen ermöglichte einen vertieften Austausch, bei dem Bedürfnisse und Prioritäten identifiziert und in konkrete Handlungsvorschläge überführt wurden.

2. Beteiligung junger Menschen Junge Menschen machen häufig andere Erfahrungen mit Rassismus, insbesondere im schulischen Kontext. Um ihre Sichtweisen und Bedarfe angemessen zu berücksichtigen, wurde ein eigener Beteiligungsprozess für junge Menschen durchgeführt. Die Zielsetzung entsprach der des Erwachsenen-Prozesses, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Der Prozess bestand aus zwei Elementen: a) einer Online-Umfrage unter Schüler:innen und b) einer Fokusgruppe mit jungen Menschen.

a) **Online-Umfrage:** Im Mai/Juni 2025 wurden Schüler:innen ab Klasse 7 bzw. 8 an staatlichen Schulen in Bremen und Bremerhaven über die Online-Lernplattform itslearning zur Teilnahme an einer Umfrage eingeladen. Abgefragt wurden unter anderem eigene Rassismuserfahrungen, wahrgenommener Rassismus im Schulkontext sowie das Wissen über Beratungs- und Beschwerdestrukturen. Insgesamt nahmen 637 Schüler:innen teil. Die Auswertung der Umfrage ist hier zu finden: <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Auswertung%20Umfrage%20zu%20Rassismus%20in%20Schule.pdf> (zuletzt geprüft am 04.03.2026).

b) **Fokusgruppe:** Die Fokusgruppe richtete sich an Mitglieder des Jugendparlaments Bremerhaven sowie an Mitglieder von Jugendbeiräten und Jugendforen der Stadtgemeinde Bremen. Diese Teilnehmenden waren als Repräsentant:innen und Multiplikator:innen für ihre Gruppen ausgewählt. Auch diese Fokusgruppe fand als Halbtags-Workshop statt. Die Ergebnisse sind im Abschlussdokument des Fokusgruppen-Beteiligungsverfahrens dokumentiert.

Ergebnisse und weitere Schritte Die Beteiligungsprozesse haben gezeigt, dass Rassismus in vielen Lebensbereichen ein prägendes und relevantes Thema ist. Insgesamt wurden neun Handlungsfelder identifiziert, in denen die häufigsten Vorfälle, Herausforderungen und Strukturen gebündelt wurden. Diese Handlungsfelder wurden für den Landesaktionsplan übernommen und weiterentwickelt. Im Rahmen der Beteiligung wurden zahlreiche Maßnahmen vorgeschlagen, die unterschiedlich konkret waren. Nicht für alle Maßnahmen liegt die Zuständigkeit beim Land Bremen. Eine ausführliche Zusammenstellung des Fokusgruppen-Prozesses findet sich hier: <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Kopie%20von%20Endbericht%20Beteiligung%20LAP%20gegen%20Rassismus.pdf>

Die aus dem Beteiligungsprozess hervorgegangenen Maßnahmenvorschläge wurden im Anschluss den jeweils zuständigen Ressorts zur Stellungnahme vorgelegt und zum Mit- und Weiterdenken bei der Erstellung eigener Maßnahmen mitgegeben. Der Bericht der Beteiligung wurde vom Senat zur Kenntnis genommen.

2.3 Pilotprojekte

Im Rahmen der Pilotphase des Landesaktionsplans gegen Rassismus wurden von Oktober 2023 bis Ende 2025 bereits zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten initiiert und umgesetzt. Ziel dieser Pilotphase war es, erste Impulse zu setzen, Erfahrungen zu sammeln und die Wirksamkeit unterschiedlicher Ansätze zur Sensibilisierung bzw. Professionalisierung, Empowerment und strukturellen Arbeit zu erproben. Die Aktivitäten richteten sich an verschiedene Zielgruppen und wurden teilweise in enger Kooperation mit anderen Ressorts, Dienststellen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen, teilweise allein durch das Stabsreferat Integrationspolitik bei der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration durchgeführt. Finanziert wurde diese Pilotphase durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mittel des Europäischen Sozialfonds Plus sowie Mitteln des Landes.

Die Bandbreite der durchgeführten Maßnahmen spiegelt die Vielschichtigkeit des Themas Rassismus wider. Sie reichte von Fortbildungen und Trainings für Mitarbeitende der Verwaltung, Empowerment-Angeboten für von Rassismus betroffene Personen, öffentlichen Veranstaltungen zur Sensibilisierung der breiten Bevölkerung, bis hin zu gezielten wissenschaftlichen Erhebungen.

Die Aktivitäten umfassten diese Formate:

Sensibilisierungsformate für Mitarbeitende der Freien Hansestadt Bremen: Diese richteten sich teils an alle Mitarbeitende, teils gab es auch besondere Zielgruppen wie Führungskräfte (u.a. Leitungseben aller Bremischen Ressorts sowie weiterer zugeordneter Dienststellen und Eigenbetriebe), Mitarbeitende mit besonderem fachlichem Bezug zu Zugewanderten bzw. im direkten Bürger:innenkontakt oder Arbeitsbereiche gegen Extremismus. Darüber hinaus ist ein Leitfaden „Einführung in rassismuskritische Sprache“ für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen im Intranet veröffentlicht worden.

Empowerment-Formate: Der Fokus lag hierbei auf Veranstaltungen innerhalb der Verwaltung, in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen gab es auch eine öffentliche Veranstaltung für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen.

Aktivitäten zur Sensibilisierung der Gesamtgesellschaft des Landes Bremen: Hierbei gab es eine Breite an Aktivitäten. Diese reichten von klassischen Fachvorträgen zur Wirkung von Rassismus bis hin zu spezifischen Themen wie Rassismus im Gaming, Bloggen gegen Rassismus oder einer Bestandsaufnahme zu Rassismus im Gesundheitswesen. Zudem gab es literarische Annäherungen an das Thema Rassismus oder eine Auseinandersetzung damit durch eine Ausstellungsführung zu moderner Kunst. Darüber hinaus wurden Bänke mit Statements gegen Rassismus im öffentlichen Raum bzw. in Behörden aufgestellt.

Forschungsprojekte: Im Nachgang zur Migrationsbefragung 2023 erfolgte eine qualitative Befragung anhand von Fokusgruppen mit dem Titel „Rassismuserfahrungen und Handlungsoptionen im bremischen öffentlichen Dienst“. Außerdem gab es unter Schüler:innen der staatlichen weiterführenden Schulen im Land Bremen eine Online-Umfrage zu Rassismus im Schulalltag.

Im Anhang befindet sich ein Überblick mit allen Aktivitäten mit genauem Verweis auf Kooperationen, Zielgruppen und Zeitpunkt der Durchführung.

3. Begriffsbestimmung

3.1 Diskriminierung

In der ursprünglichen Wortbedeutung stand „Diskriminierung“ zunächst nur für „Ungleichbehandlung“ – in der Sozialwissenschaft und auch in der Alltagssprache wird unter Diskriminierung zumeist abwertendes oder benachteiligendes Verhalten aufgrund einer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit verstanden. Diskriminierung tritt wie Rassismus auf struktureller, institutioneller oder individueller Ebene auf.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwendet zur besseren rechtlichen Anwendbarkeit den Begriff „Benachteiligung“. Neben rassistischen Zuschreibungen existieren zahlreiche weitere Diskriminierungsmerkmale. Der Geltungsbereich des AGG umfasst die folgenden schützenswerten Merkmale:

- „Rasse“ oder ethnische Herkunft⁶,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität.

Daneben existieren zahlreiche weitere Diskriminierungsmerkmale, die (derzeit) nicht durch das AGG geschützt sind. Dazu gehören unter anderem sozioökonomische Herkunft, sozialer und familiärer Status, Pflege- und Sorgeverantwortung, Staatsangehörigkeit oder die äußere Erscheinung.

Menschen können auch aufgrund mehrerer Merkmale zugleich Diskriminierung ausgesetzt sein (Mehrfachdiskriminierung), wobei sich die unterschiedlichen Dimensionen gegenseitig nicht nur verstärken, sondern sich auf komplexe Weise überschneiden und neue, spezifische Diskriminierungserfahrungen hervorbringen. Diesem Umstand trägt der Analyseansatz der Intersektionalität Rechnung – hierbei werden die Diskriminierungsdimensionen nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern miteinander in Beziehung gesetzt. Dem NaDiRa-Monitoringbericht 2026 zufolge haben 43% der Personen, die angaben, aus rassistischen Gründen diskriminiert worden zu sein, auch angegeben, dass ihre Diskriminierungserfahrungen mit einem oder mehreren weiteren Diskriminierungsmerkmalen verbunden waren.⁷

Der Senat ist sich der Wirkung von intersektionaler Diskriminierung bewusst. Im Rahmen der Erstellung des LAP wurde Intersektionalität unter anderem bei der Zusammenstellung der Fokusgruppen im Beteiligungsverfahren mitgedacht. Bestehende Aktionspläne und Strategien,

⁶ Anstelle des veralteten und an sich diskriminierenden Begriffs „Rasse“ wird heute überwiegend von rassistischen Zuschreibungen oder Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Merkmale gesprochen. Der Begriff „Rasse“ findet sich jedoch weiterhin im Wortlaut des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 3), da er zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Grundgesetzes gebräuchlich war und einen rechtlichen Diskriminierungsschutz gewährleisten sollte. Die heutige Verwendung des Begriffs wird kritisch gesehen, weshalb in aktuellen Diskursen bewusst auf alternative Formulierungen zurückgegriffen wird.

⁷ Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen. NaDiRa-Monitoringbericht 2026, S. 47, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verfestigte_Abwertung/Verfestigte_Abwertungen.pdf.

die ebenfalls gegen Diskriminierung wirken, wurden in die Erarbeitung des LAP gegen Rassismus einbezogen. Zu nennen sind hier insbesondere diese:

- Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity
- Diversity Management Konzept
- Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans- und Interphobie
- Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Istanbul-Konvention umsetzen. Bremer Landesaktionsplan – Frauen und Kinder vor Gewalt schützen

3.2 Rassismus

Zur Eingrenzung des Begriffs „Rassismus“ wird auf die Arbeitsdefinition des Expert:innenrats Antirassismus zurückgegriffen. Der Expert:innenrat wurde 2023 von der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus einberufen und hat die folgende Arbeitsdefinition am 11. März 2025 für die Bundesverwaltung vorgelegt, an der sich der Landesaktionsplan orientiert:

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).

Rassismus tritt auf unterschiedlichen, häufig zusammenwirkenden Ebenen auf und trägt dazu bei, dass bestimmte Gruppen und ihnen zugerechnete Personen beim Zugang zu und der Teilhabe an materiellen oder immateriellen Ressourcen benachteiligt oder ausgeschlossen werden:

- *Rassismus entsteht aus bewussten und unbewussten Einstellungen und Überzeugungen. Er drückt sich aus in Äußerungen und Handlungen sowie im Verhalten einzelner oder in Gruppen handelnder Personen (individueller Rassismus).*
- *Rassismus ist in staatlichen und gesellschaftlichen Strukturen zu finden: in der Sprache, in verbreiteten stereotypisierenden Annahmen, in der ungleichen Verteilung von Ressourcen und Privilegien sowie in der damit verbundenen systematischen Diskriminierung und Ausgrenzung bestimmter Gruppen und Personen (struktureller Rassismus).*
- *Rassismus kann sowohl durch rechtliche Vorgaben in staatlichen wie nichtstaatlichen Institutionen als auch durch organisatorische Strukturen begünstigt werden. Rassistische Diskriminierung entsteht häufig unbeabsichtigt durch alltägliche Routinen und Handlungslogiken (z.B. wahrgenommene ‚Sachzwänge‘), die als Teil der Kultur einer Organisation etabliert sind und nicht hinterfragt und reflektiert werden. Auch Normen und Vorschriften, Organisationsstrukturen und Verfahren, Praktiken und Handlungs-routinen können Menschen rassistisch benachteiligen und ausschließen (institutioneller Rassismus).*

*Individueller, struktureller und institutioneller Rassismus bezeichnen verschiedene, sich aber gegenseitig bedingende und verstärkende Erscheinungsformen von Rassismus.*⁸

3.3 Spezifische Ausprägungen von Rassismus

Auch wenn es in der Biologie inzwischen unstrittig ist, dass menschliche „Rassen“ nicht existieren, wurden (pseudo-)biologische Theorien historisch genutzt, um Rassismus zu begründen und zu rechtfertigen (biologistischer Rassismus). Rassistische Abwertung erfolgt allerdings zunehmend nicht mehr nur anhand vermeintlich genetischer Merkmale, sondern auch z.B. über die Religionszugehörigkeit. Indem „Kulturen“ bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, werden soziale Zusammenhänge naturalisiert und als unveränderbar bzw. vererbbar gedeutet (kulturalistischer Rassismus). Kulturalistische Ausprägungen von Rassismus sind in Deutschland weit verbreitet. Dem NaDiRa-Monitoringbericht 2026 zufolge stimmten der Aussage „Es gibt verschiedene menschliche Rassen“ 36% der Befragten „voll und ganz“ oder „eher“ zu. Eine weitaus größere Anzahl, 66% der befragten Personen, waren der Ansicht, bestimmte Kulturen seien „fortschrittlicher und besser“ als andere. 48 % der Bevölkerung vertritt außerdem die Ansicht, gewisse Gruppen seien „von Natur aus fleißiger“ als andere.⁹

Beispielhaft werden im Folgenden schlaglichtartig spezifische Ausprägungen von Rassismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit erläutert. Es handelt sich hierbei ausdrücklich nicht um eine abschließende Auflistung. Die Einzelmaßnahmen des Landesaktionsplans wirken in der Regel insgesamt gegen Rassismus im Sinne der unter 3.2 zitierten Definition und nicht nur gegen spezifische Ausprägungen dieses Phänomens. Dennoch sind diese Unterformen und das damit verbundene Erleben der betroffenen Menschen wichtig für das Gesamtverständnis und werden bei der Umsetzung der Maßnahmen bedacht.

3.3.1 Rassismus gegen Schwarze Menschen

Im Zuge der Kolonialisierung wurden Menschen entlang konstruierter „Rassen“-Kategorien unterschiedlich behandelt: Während *weiße* Menschen privilegiert und als überlegen betrachtet wurden, erfuhren Schwarze Menschen systematische Abwertung, Ausgrenzung und Gewalt. Diese rassistischen Unterscheidungen dienten der Rechtfertigung von Ausbeutung, Sklaverei, Entwurzelung und Verschleppung, Genozid, Mord, Gewalt sowie Kolonialisierung. Anti-Schwarzer Rassismus wird auch als Kolonialrassismus bezeichnet. Auch heute noch ist Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland weit verbreitet: Unter den vom NaDiRa erfassten Gruppenzugehörigkeiten (Selbstzuschreibung) war bei den Schwarzen Menschen der Anteil derjenigen, die von Diskriminierungserfahrungen berichteten, mit 80 % (subtile Erfahrungen) bzw. 57% (offenkundige Erfahrungen) am höchsten. Nicht rassistisch markierte Personen berichteten hingegen zu 37% von subtilen, zu 24% von offenkundigen Diskriminierungserfahrungen.¹⁰ Die *European Union Agency for Fundamental Rights* konnte nachweisen, dass sich der anti-Schwarze Rassismus in den letzten zehn Jahren innerhalb der EU verstärkt hat. In Deutschland hat sich die Auswirkung des anti-Schwarzen Rassismus auf die Schwarze Bevölkerung

⁸ Arbeitsdefinition Rassismus des Expert:innenrats Antirassismus, 2025, <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1>.

⁹ NaDiRa-Monitoringbericht 2026, S. 21 ff.

¹⁰ NaDiRa-Monitoringbericht 2026, S. 43.

stärker verschärft als in den anderen EU-Mitgliedländern und ist inzwischen auch nirgendwo so weit verbreitet.¹¹

3.3.2 Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimischer Rassismus ist ein Beispiel für einen kulturalistischen „Rassismus ohne Rassen“, der vorwiegend über vermeintliche kulturelle Differenzen gerechtfertigt wird. Der anti-muslimische Rassismus homogenisiert und essentialisiert, indem Muslim:innen und Personen, die für Muslim:innen gehalten werden, bestimmte, unveränderliche Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Er trifft nicht nur praktizierende Muslim:innen, sondern alle Menschen, die als „muslimisch“ wahrgenommen werden. Dabei spielen neben der Religion auch die (zugeschriebene) Herkunft und Kultur eine Rolle, die z.B. am Aussehen oder dem Namen einer Person festgemacht werden. Die Studie „Diskriminierungserfahrungen von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) kam 2023 zu dem Ergebnis, dass Menschen mit einem Migrationshintergrund aus „Muslimisch geprägten Herkunftsländern“ unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit häufiger als Menschen ohne Migrationshintergrund Benachteiligung in Alltagssituationen, bei der Benotung in der Schule sowie bei der Arbeits- und Wohnungssuche wahrnehmen.¹²

Für das Jahr 2024 attestiert das „Zivilgesellschaftliche Lagebild antimuslimischer Rassismus“ mit 3.080 dokumentierten antimuslimischen Vorfällen einen Höchststand und eine erhebliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (1.926). Einen Anstieg gab es auch bei schweren Delikten wie Körperverletzungen und Tötungsdelikten.¹³ Hierbei ist zu beachten, dass höhere Zahlen nicht immer auf einen tatsächlichen Anstieg der Vorfälle, sondern zum Beispiel auch auf bessere Ausstattung oder Erreichbarkeit von Meldestellen zurückgeführt werden können.

3.3.3 Antiziganismus / Rassismus gegen Sinti*¹⁴ und Roma* / Gadjé-Rassismus

Der Begriff „Antiziganismus“ ist der am meisten verbreitete Begriff für Rassismus gegenüber Sinti* und Roma*. Allerdings stecken bereits im Wort „Antiziganismus“ Teile der rassistischen Fremdbezeichnung, womit Stigmatisierung und Diskriminierung reproduziert werden können. Teilweise werden daher auch die Begriffe „Rassismus gegen Sinti* und Roma*“ oder „Gadjé¹⁵-

¹¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2023): Being Black in the EU – Experiences of people of African descent. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black-in-the-eu_en.pdf. (zuletzt geprüft: 24.06.2026)

¹² Stichs, A. & Pfündel, K. (2023). Diskriminierungserfahrungen von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern. Wahrnehmungen in Bezug auf Alltagssituationen, die Benotung in der Schule, die Arbeits- und die Wohnungssuche (Forschungsbericht 48). Nürnberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb48-muslimisches-leben2020-diskriminierung.pdf?__blob=publicationFile&v=10

¹³ CLAIM gGmbH; Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus, Ausgabe 2025, [claim_lagebild-2024-stand-16.6.25.pdf](https://claim-lagebild-2024-stand-16.6.25.pdf).

¹⁴ Der Stern soll eine gendergerechte Bezeichnung ermöglichen. Die teilweise ebenfalls verwendeten Begriffe „Sinti:zze“ und „Rom:nja“ werden vom Zentralrat Deutscher Sinti und Roma abgelehnt, da sie nicht mit der Grammatik des Romanes vereinbar seien. Vgl. <https://zentralrat.sintiundroma.de/mitgliederversammlung-beschliesst-papier-ueber-die-kontroverse-zum-gendern-der-selbstbezeichnung-sinti-und-roma/>

¹⁵ Romanes für „Nicht-Roma“.

Rassismus“ verwendet. Da derzeit (noch) kein wissenschaftlicher Konsens hinsichtlich einer Benennung des Phänomens existiert, wird im Folgenden der Begriff Antiziganismus aufgegriffen, den viele Selbstorganisationen von Sinti* und Roma* verwenden. Antiziganismus richtet sich zwar vorwiegend gegen Sinti* und Roma*, trifft jedoch auch Jenische und weitere Personengruppen, die, unabhängig von ihrer Selbstzuschreibung, von außen homogenisiert und stigmatisiert werden.

Die Arbeitsdefinition der Allianz gegen Antiziganismus beschreibt Antiziganismus als „ein historisch hergestellter stabiler Komplex eines gesellschaftlich etablierten Rassismus gegenüber sozialen Gruppen, die mit dem Stigma ‚Z[...]‘ oder anderen verwandten Bezeichnungen identifiziert werden. Er umfasst

1. eine homogenisierende und essentialisierende Wahrnehmung und Darstellung dieser Gruppen;
2. die Zuschreibung spezifischer Eigenschaften an diese;
3. vor diesem Hintergrund entstehende diskriminierende soziale Strukturen und gewalttätige Praxen, die herabsetzend und ausschließend wirken und strukturelle Ungleichheit reproduzieren.“¹⁶

3.3.4 Anti-Asiatischer Rassismus

Diese Form des Rassismus richtet sich gegen Menschen, denen aufgrund ihres Aussehens und/oder ihres Namens überwiegend ein süd-, ost- oder südostasiatischer Bezug zugeschrieben wird. Betroffene erfahren rassistische Diskriminierungen auf Basis von Stereotypen und Vorurteilen, die mit diesen Ländern verbunden werden. Als „Asiat:innen“ gelesen und damit potenziell anti-asiatischem Rassismus ausgesetzt sind so v.a. Menschen aus Ländern wie China, Vietnam oder Indonesien.

Anti-asiatischer Rassismus hat historische Wurzeln, die bis ins 13. Jahrhundert zurückreichen und sich in stereotypen Darstellungen von Asiat:innen als „anders“, „exotisch“ und „gefährlich“ manifestieren. Die deutsche Kolonialgeschichte ist geprägt von rassistischen Überlegenheitsvorstellungen und Gewalt gegen asiatische Menschen, insbesondere in China. Dies zeigte sich unter anderem in der deutschen Beteiligung an der brutalen Niederschlagung des Boxeraufstandes und der „Hunnenrede“, die Kaiser Wilhelm II. in diesem Zusammenhang in Bremerhaven zur Verabschiedung des deutschen Ostasiatischen Expeditionskorps hielt. Im Nationalsozialismus wurden Chines:innen in Deutschland verfolgt, ausgewiesen und ermordet. Nach 1945 richtete sich anti-asiatischer Rassismus in der Bundesrepublik z.B. gegen Geflüchtete aus Vietnam, in der DDR und nach der Wende in den sog. Neuen Bundesländern vor allem gegen (ehemalige) Vertragsarbeiter:innen. Letztere gehörten auch im Jahr 1992 zu den Opfern des Pogroms von Rostock-Lichtenhagen.

Die Corona-Pandemie hat der Ausgrenzung und Stigmatisierung von Menschen, die als „asiatisch“ gelesen werden, weiter verstärkt, wie z.B. die NaDiRa-Studie „Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Corona-Pandemie“ belegt.¹⁷

¹⁶ <https://antigypsyism.eu/wp-content/uploads/2022/01/Grundlagenpapier-Antiziganismus-PRINT-19.09-1.pdf>

¹⁷ DeZIM (2023): Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Corona-Pandemie, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Pdfs/Kurzstudien/Antiasiatischer_Rassismus.pdf.

3.3.5 Anti-Slawischer Rassismus

Anti-slawischer Rassismus bezeichnet die systematische Abwertung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen, die als slawisch wahrgenommen werden oder aus slawisch geprägten Regionen stammen. Teilweise sind auch Menschen davon betroffen, die ihre Wurzeln in post-sozialistischen Ländern haben, in denen aber keine slawische Sprache (mehrheitlich) gesprochen wird. Diese Form des Rassismus hat historische Wurzeln, die bis ins Mittelalter zurückreichen, als Bevölkerungsgruppen aus slawisch geprägten Ländern in Westeuropa häufig als „fremd“ oder „minderwertig“ betrachtet wurden. Im 19. und 20. Jahrhundert verstärkten sich anti-slawische Ressentiments insbesondere im Zuge nationalistischer und rassistischer Ideologien, etwa im Deutschen Kaiserreich und im Nationalsozialismus, wo Slaw:innen als „Untermenschen“ diffamiert und Opfer von Entrechtung, Zwangsarbeit und Gewalt wurden. Auch in der Gegenwart äußert sich anti-slawischer Rassismus in Vorurteilen, Benachteiligungen und Feindseligkeit gegenüber Menschen, die als „osteuropäisch“ markiert werden, etwa im Alltag, auf dem Arbeitsmarkt oder im öffentlichen Diskurs. Ob diese Menschen Wurzeln in Mitteleuropa, Osteuropa, dem Kaukasus oder ganz wo anders haben, ist für das Erleben von anti-slawischem Rassismus keine zwingende Voraussetzung, denn es geht um Zuschreibungen.

3.4 Antisemitismus

Ob Antisemitismus eine Form von Rassismus oder ein eigenständiges Phänomen darstellt, wird in der Fachwelt kontrovers diskutiert. Wie alle anderen Formen rassistischer Diskriminierungsideologien weist auch der Antisemitismus bestimmte spezifische (historische) Formen und Ausgestaltungen auf. Rassismus beruht allgemein auf der Behauptung der Minderwertigkeit rassifizierter Personengruppen. Antisemitismus kann sich im Gegensatz zur rassistischen Abwertung auch als negativ intendierte Überhöhung äußern, z.B. indem jüdisch gelesenen Menschen eine besondere politische oder wirtschaftliche Machtstellung zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung soll dann aber wieder dazu dienen, jüdische Menschen zu diskriminieren. Aus diesem Grund kann nicht jeder Teilaspekt des Antisemitismus mit dem Rassismus-Begriff erklärt werden, obwohl beide Hand in Hand gehen und Antisemitismus von einigen Wissenschaftler:innen als eine Form von Rassismus betrachtet wird. Antisemitische Feindbilder können sich in rassistischen Zuschreibungen manifestieren, aber auch in Verschwörungstheorien, die sich über die Jahrhunderte entwickelt haben. Darüber hinaus ist Antisemitismus durch seine besondere Form der Ausgrenzung und Verfolgung gekennzeichnet, die sich in Pogromen, systematischer Diskriminierung und letztlich im Holocaust kulminierte und auch in verschiedenen Formen im Nachkriegsdeutschland weiter zu finden war und ist. Auch infolge der Verfolgung, Vertreibung und systematischen Ermordung in der NS-Zeit haben heute viele in Deutschland lebende Jüd:innen eine Migrationsgeschichte und sind damit zusätzlich rassistischer Diskriminierung ausgesetzt.

Insbesondere nach dem terroristischen Massaker der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 und dem Beginn des Krieges in Gaza haben antisemitische Äußerungen und Angriffe zugenommen. So verzeichnet der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) für das Jahr 2024 bundesweit 8.713 antisemitische Vorfälle und damit einen erheblichen Anstieg gegenüber 2023 (4.886) und 2022 (2.610) (vgl. RIAS: Jahresbericht „Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2024“). In 2025 stieg die Zahl geringfügig auf 8.725.¹⁸ In

¹⁸ Bundesverband RIAS e.V.: Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2025, https://report-antisemitism.de/documents/17-06-26_RIAS_Bund_Jahresbericht_2025.pdf.

Bremen hat sich laut RIAS die Zahl der gemeldeten antisemitischen Vorfälle von 2022 (11 Vorfälle) bis 2024 (105 Vorfälle) nahezu verzehnfacht. Auch in Hinblick auf Antisemitismus ist daher entschlossenes und abgestimmtes Handeln erforderlich. Der Landesaktionsplan gegen Rassismus kann Maßnahmen enthalten, die (auch) gegen Antisemitismus wirken. Aus den genannten Gründen – und insbesondere vor dem Hintergrund des Holocausts und der besonderen deutschen Verantwortung – soll Antisemitismus jedoch in einem weiterführenden Rahmen adressiert werden. Dazu hat der Senat in seiner Erklärung vom 03.07.2025 konkrete Maßnahmen beschlossen. Diese umfassen Maßnahmen in den Bereichen Sicherheit, Schule, außerschulische Bildung, Hochschulen sowie Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung.¹⁹

3.5 Migrationshintergrund und Rassismuserfahrungen

Das Statistische Bundesamt definiert einen Menschen mit Migrationshintergrund als „Eine Person [...] [die] selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Es handelt sich um eine statistische Größe, die seit 2005 erfasst wird und mit deren Hilfe z.B. Teilhabe am Arbeitsmarkt oder an Bildung erfasst wird. Aufgrund der anhaltenden Kritik an dem Begriff hat 2021 eine Fachkommission der Bundesregierung vorgeschlagen, den Begriff Migrationshintergrund zu ersetzen durch „Eingewanderte und ihre Nachkommen.“ Beide Begriffe weisen eine Schnittmenge zu Menschen mit Rassismuserfahrungen auf, es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Gruppen nicht identisch sind. So erfahren beispielsweise auch Schwarze Deutsche, deren Großeltern bereits die deutsche Staatsangehörigkeit hatten, Rassismus. Umgekehrt erfährt eine *weiße* Person mit guten Deutschkenntnissen keinen Rassismus, auch wenn sie selbst oder ein Elternteil nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Um u.a. bei Personalentwicklungsmaßnahmen oder Empowerment-Angeboten für Beschäftigte auch Menschen mit Rassismuserfahrungen, aber ohne statistischen Migrationshintergrund, zu adressieren, wird teilweise der Begriff „(zuge-schriebene) Migrationsbiographie“ verwendet.

Selbstbezeichnungen: Schwarze Menschen; Black, Indigenous, People of Color (BIPOC)

People of Color (PoC) ist eine aus der Community selbstgewählte Bezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen müssen. Viele andere Begriffe, die (in der Vergangenheit) häufig gewählt wurden oder werden, sind keine von Rassismus betroffenen Menschen selbst gewählten Bezeichnungen. Häufig sind es Begriffe, die u.a. in Kolonialzeiten geprägt wurden oder eine andersartige gewaltvolle Geschichte haben. Eine Erweiterung des Begriffs PoC ist BIPOC und steht für Black, Indigenous, People of Color (Schwarze, Indigene, Menschen of Color). Wichtig ist hierbei, dass „of color“ sich nicht auf die Hautfarbe von Menschen bezieht. Es geht vielmehr darum, ob jemand Rassismus-Erfahrungen gemacht hat, also diesem Menschen eine Andersartigkeit in Bezug auf Herkunft, „Ethnie“, „Kultur“ oder Religion zugeschrieben wurde – egal, ob dies einen realen Bezug hat oder nicht. Menschen, die Rassismus erfahren, wurden und werden auch heute noch meist von anderen mit Begriffen bezeichnet, die erstere nie selbst gewählt haben, sogenannte Fremdzuschreibungen. Eine weitere Selbstbezeichnung ist „Schwarz“ (mit großem „S“) von Menschen meist mit afrikanischen, karibischen oder US-Afro-Amerikanischen Vorfahren. Auch hierbei bezieht sich „Schwarz“

¹⁹

https://www.senatspressestelle.bremen.de/sixcms/media.php/13/20250703_Erkl%C3%A4rung%20des%20Senats%20zum%20Austausch%20mit%20der%20J%C3%BCdischen%20Gemeinde.pdf.

nicht auf die reale Hautfarbe, sondern ist als politischer Begriff zu verstehen und verweist auf die geteilten Erfahrungen von Rassismus.

3.6 Warum es keinen anti-*weißen* oder anti-deutschen Rassismus gibt

Grundsätzlich gilt: Aufgrund von historischer und gesellschaftlicher Prägung hat jeder Mensch – mindestens unbewusst – diskriminierende Einstellungen. Dies gilt auch für Menschen, die selbst Diskriminierung erfahren. Umgekehrt kann auch jeder Mensch aufgrund irgendeiner (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit Diskriminierung erfahren. Im gesellschaftlichen und medialen Diskurs wird, wenn von Rassismus die Sprache ist, teilweise auf vermeintlichen Rassismus gegen deutsche oder *weiße* Menschen verwiesen, insbesondere in Zusammenhängen, in denen Menschen mit sog. Migrationshintergrund zahlenmäßig in der Mehrheit sind. Diese Argumentation vernachlässigt jedoch, dass Rassismus mehr ist als abwertende oder ausgrenzende Äußerungen. Rassismus ist nicht nur individuelles Verhalten, sondern stets ein Ausdruck von Ideologie, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und historisch gewachsenen, von der Dominanzgesellschaft verinnerlichten, Erzählungen. Es existiert keine historisch verwurzelte Ideologie, in der *weiße* Menschen als minderwertig angesehen werden. Wenn beispielsweise ein:e *weiß(e)* Schüler:in auf dem Schulhof als „Kartoffel“ oder „Alman“ bezeichnet wird, kann es sich zwar um eine diskriminierende und nicht hinzunehmende Äußerung handeln – diese als rassistisch zu bezeichnen, wäre jedoch fachlich nicht angemessen.

4. Rechtlicher Rahmen

Wesentliche rechtliche Regelungen wie das Grundgesetz sowie europäische und internationale Menschenrechtsverträge wie z.B. die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und das Internationale Übereinkommen gegen rassistische Diskriminierung (ICERD) sorgen dafür, dass rassistische Diskriminierung verboten, sanktioniert und auch präventiv bekämpft wird.

Die Bundesrepublik Deutschland hat das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD), das sicherstellen soll, dass Menschen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vor rassistischer Diskriminierung geschützt werden, im Jahr 1969 ratifiziert. Mit der Ratifizierung hat sich Deutschland verpflichtet eine Politik zu verfolgen, die sich umfassend gegen jede Form von Rassismus richtet und das Verständnis unter den Menschen fördert (Art. 2 Abs. 1). Zu diesem Zweck muss Deutschland konkrete politische und gesetzliche Maßnahmen ergreifen, wie bspw. solche zur umfassenden diskriminierungsfreien Gewährleistung von Rechten und die Gewährleistung von Rechtsschutz gegen diskriminierende Handlungen im Einzelfall. Ebenfalls muss Deutschland für umfassende Aufklärungsarbeit zur Verhinderung von Rassismus sorgen.

Auf EU-Ebene wird das Antidiskriminierungsrecht in vier Richtlinien abgebildet, die zwischen 2000 und 2004 beschlossen wurden: Die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die „Gender-Richtlinie“ (2002/73/EG), die mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen übergegangen ist, sowie die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG). Die Umsetzung in nationales Recht erfolgte in Deutschland im Jahr 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verbietet Benachteiligung u.a. wegen der „Rasse“ und ethnischer Herkunft (§ 1 AGG) und gilt insbesondere in allen Bereichen des Arbeitslebens und der Alltagsgeschäfte wie z.B. Einkaufen, Gastronomie, Diskotheken- und Friseurbesuche, Bahn- und Busfahrten, Wohnungsmarkt. Das Verhältnis zwischen dem Staat und seinen Bürger:innen wird jedoch nicht im AGG geregelt. Zwei aktuelle EU-Richtlinien zu Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen müssen bis Juni 2026 ins nationale Recht umgesetzt werden. Vor kurzem wurde hierzu ein Referentenentwurf zur Anpassung des AGG veröffentlicht, der zwar kleine Schritte in die richtige Richtung unternimmt, jedoch weit entfernt von einem umfassenden und verlässlichen Diskriminierungsschutz ist.

Im Bereich des öffentlichen Rechts ist das Diskriminierungsverbot im Art. 3 Abs. 3 GG des Grundgesetzes verankert. Niemand darf wegen seiner „Rasse“, Abstammung, seiner Heimat und Herkunft benachteiligt oder bevorzugt werden. Gesetzgeber, Gerichte und die gesamte (Bundes- und Landes-) Verwaltung(en) sind demnach dazu verpflichtet, ihr Verhalten an einheitlichen Maßstäben zu messen und nicht willkürlich zu handeln.

5. Handlungsfelder

Zur besseren Übersichtlichkeit, aber auch um die Einzelmaßnahmen strategisch aufeinander abzustimmen und ggf. Leestellen zu identifizieren, werden die Einzelmaßnahmen verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet. Eine erste Einordnung der Handlungsfelder erfolgte im Rahmen des Beteiligungsprozesses und orientierte sich an den dort entstandenen Maßnahmenforderungen. Die Einteilung ist außerdem angelehnt an die Lebensbereiche, nach denen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ihre Berichte gliedert. Hinsichtlich der Anzahl und des Konkretisierungsgrades der Maßnahmen sind die Handlungsfelder aus unterschiedlichen Gründen nicht gänzlich ausgewogen. Zum einen sind die Handlungsmöglichkeiten des Senats nicht in allen Handlungsfeldern gleich. Nichtstaatliche Akteure wie Zivilgesellschaft, Medien, Wirtschaft und Wissenschaft können durch Maßnahmen des LAP nicht verpflichtet, sondern lediglich einbezogen werden. Auch Bundesrecht schränkt die Handlungsmöglichkeiten des Landes teilweise ein. Außerdem stehen in einigen Handlungsfeldern noch Bestandsaufnahmen an, bevor weitergehende, konkretere Maßnahmen entwickelt werden können. Diese Bedarfe aufzuzeigen soll nicht als Schwäche, sondern eher als Stärke des Erstellungsprozesses begriffen werden. Im Sinne einer lernenden Organisationskultur ist es das Ziel, Ansätze und Maßnahmen im Umsetzungsprozess weiterzuentwickeln. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen daher ausdrücklich als Zwischenschritt hin zu einer umfassenden und strategischen Auseinandersetzung mit Rassismus verstanden werden, der Landesaktionsplan in der hier vorliegenden Fassung ist Teil eines dynamischen Prozesses, der auch die Umsetzungs- und Fortschreibungsphase umfasst.

5.1 Übergreifende Maßnahmen und Aufbau von Umsetzungsstrukturen

Rassismuskritische Maßnahmen auf der Ebene der einzelnen Handlungsfelder benötigen einen strategischen und strukturellen Rahmen, um konkrete Wirkung zu entfalten. Im Folgenden werden daher Maßnahmen aufgeführt, die die Umsetzung des Landesaktionsplans im Allgemeinen betreffen und somit im Querschnitt wirken.

Von wesentlicher Bedeutung für alle Handlungsfelder wird die Landesantidiskriminierungsstelle sein, die voraussichtlich im Herbst 2026 ihre Arbeit aufnimmt. Ebenfalls von übergreifender Relevanz ist das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz, das eine gesetzliche Grundlage für rassismuskritisches Verwaltungshandeln bilden wird.

5.1.1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Federführung: SASJI

Beteiligung: Gesamter Senat, LADS

Ziele und Aktivitäten: Mit dem LADG wird ein gesetzliches Diskriminierungsverbot für Bremische Landesbehörden einschließlich verbindlicher Regelungen zum Umgang mit Beschwerden und Entschädigungsregelungen eingeführt. Darüber hinaus soll auch eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt im öffentlichen Dienst gesetzlich normiert werden.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Maßnahme ist erfolgreich, wenn das LADG durch die Bürgerschaft beschlossen wurde.

5.1.2 Anpassung von Bundesrecht

Federführung: SASJI

Beteiligung: SBMS, SKB, SGFV (je nach Thema)

Ziele und Aktivitäten: Nicht alle Regelungen, die Rassismus und Diversität betreffen, liegen im direkten Einflussbereich der Freien Hansestadt Bremen. Oftmals sind bundesgesetzliche Regelungen verantwortlich. Die Freie Hansestadt Bremen wird sich auf Bundesebene für gesetzliche Anpassungen einsetzen, um den Schutz vor Rassismus und Diskriminierung zu verbessern. Dazu gehören unter anderem:

- Reform des AGG
- Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsqualifikationen
- Regelungen zur Sprachmittlung im Gesundheitswesen

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Gremienvorlagen, Protokolle.

5.1.3 Flankierende Begleitung des Landesaktionsplan gegen Rassismus durch die Zivilgesellschaft

Federführung: SASJI

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Das Beteiligungsverfahren im Rahmen der Erstellung des Landesaktionsplan gegen Rassismus hat viel Expertise und Engagement aufgezeigt. Auch für die Umsetzungsphase soll eine Begleitung und Beratung durch zivilgesellschaftliche Akteur:innen und insbesondere migrantischer Organisationen möglich gemacht werden, sodass die Maßnahmen, um diese wichtige Expert:innen-Perspektive noch intensiver erweitert, umgesetzt werden können. Wie genau die Beteiligung der Expert:innen im Prozess zu gestalten ist, ist erste Prüfungsaufgabe in diesem Teilprojekt.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Prüfung, welche Art von Begleitung sinnvoll und realisierbar ist. Ergebnisdokumentation der durchgeführten Treffen mit der Zivilgesellschaft.

5.1.4 Akquise von externen Ressourcen für den Senat zur (strukturellen) Arbeit gegen Rassismus

Federführung: SASJI

Beteiligung: SK, ggf. weitere Ressorts mit fachlicher Zuständigkeit für einzelne Projekte

Ziele und Aktivitäten: Um für das Themenfeld Rassismuskritik breiter angelegte Aktivitäten umsetzen zu können, wird SASJI in der Federführung dazu beitragen, Ressourcen jenseits eigener Haushaltsmittel (beispielsweise Drittmittel, fachlich betreute Netzwerkarbeit oder Teilnahme an Pilotprojekten) zu akquirieren. Hierzu wird SASJI einerseits selbst – vorbehaltlich passender Aufrufe – Ressourcen beantragen, andererseits in Absprache mit der Fördermittelstelle für EU-Programme der Senatskanzlei den Informationsfluss in die anderen Ressorts sicherstellen, sodass auch diese über mögliche Finanzierungen informiert sind und in der Lage sind, Gelder oder andere extern finanzierten Ressourcen zu beantragen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: Professionalisierung der Strukturen durch Mittel. Die Projekte o.Ä. können wiederum in verschiedene Richtungen wirken.

Monitoring und Dokumentation: Ablage Informationsmails, Dokumentation der gestellten Anträge

5.2 Öffentlicher Dienst und Behörden

Der Öffentliche Dienst ist als Akteur bei der Bekämpfung von Rassismus in zweifacher Hinsicht gefordert: sowohl als Arbeitgeber in Verantwortung für die Mitarbeitenden, als auch als Repräsentant und Bindeglied des Staats im Verhältnis zu seinen Bürger:innen.

Dass auch staatliches Handeln nicht frei von Rassismus ist, hat zuletzt die so genannte InRa-Studie (Institutionen und Rassismus) belegt: Die Untersuchung des Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt im Auftrag des Bundesministeriums des Innern fokussierte u.a. die Verbreitung ethnisch diskriminierender Einstellungen unter Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und kam zu dem Ergebnis, dass diskriminierende Einstellungen in den untersuchten Bundesbehörden etwa so verbreitet sind wie in der Gesamtbevölkerung. Auch in Bezug auf kommunale und Landesbehörden konnte die Studie nachweisen, dass sowohl Bürger:innen als auch Mitarbeitende regelmäßig rassistisch diskriminiert werden.²⁰

Dies ist umso gravierender, weil Diskriminierung durch Behörden für die Betroffenen besonders schwer wiegt. Oftmals besteht im Verhältnis von Bürger:innen zu staatlichen Stellen ein klares Ressourcen- und Machtgefälle. Außerdem widerspricht Diskriminierung durch staatliche Stellen in besonderer Weise dem Auftrag des Staats, die Rechte und die Würde seiner Bürger:innen zu schützen. Insbesondere staatliche Stellen mit Bürger:innenkontakt und solche, die für besonders vulnerable Bevölkerungsgruppen arbeiten, tragen eine besondere Verantwortung, diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen zu erkennen und abzustellen. Ein wesentliches Instrument für einen besseren Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen wird das Landesantidiskriminierungsgesetz (siehe Maßnahme 1.3) darstellen.

Die Anerkennung der Existenz von Rassismus in allen Lebensbereichen, einschließlich des öffentlichen Dienstes, ist nicht als Vorwurf an die Beschäftigten zu verstehen, sondern als gemeinsame Entwicklungsaufgabe. Sie würdigt die bisherigen Anstrengungen zur Bekämpfung

²⁰ Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt: Rassismus in deutschen Institutionen und institutioneller Rassismus in Deutschland, <https://fgz-risc.de/forschung/inra-studie>.

von Rassismus und schafft die Grundlage für einen konstruktiven, zukunftsorientierten Umgang mit dem Thema. Ein offener und selbstkritischer Blick ermöglicht es, nachhaltige Lösungen zu entwickeln und das Engagement aller Beschäftigten wertzuschätzen.

Im Rahmen des Diversity Managements bietet das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) des bremischen öffentlichen Dienstes Fortbildungen und Beratungen im Kontext von Antidiskriminierung und Diversity an, insbesondere im Bereich der Führungskräfteentwicklung. Aufgrund der besonderen Vorbildfunktion von Führungskräften, deren Entscheidungen maßgeblich Einfluss auf die Förderung von Vielfalt und die Sicherstellung von Gleichbehandlung haben, qualifiziert das AFZ gezielt darin, Diskriminierung – auch rassistische Strukturen und Mechanismen – zu erkennen, kritisch zu reflektieren und aktiv entgegenzuwirken. Vermittelt werden praxisorientierte Methoden zur Förderung von (migrationsgesellschaftlicher) Diversität, zur Prävention von Diskriminierung sowie zur Etablierung einer diversitybewussten Führungskultur. Die Inhalte sind eng mit weiteren aktuellen Führungsthemen verzahnt, sodass Diversity und insbesondere Rassismuskritik integrativ und nicht als isolierte Themen behandelt werden. In den Führungskräfteentwicklungen der Reihen B (Referatsleitungen) und C (Amts- und Abteilungsleitungen in senatorischen Behörden) ist rassismuskritische Führung im Rahmen des Diversity-Moduls, das als Querschnittsthema aufgenommen wurde, ein verpflichtender Bestandteil. Perspektivisch ist geplant, dieses Thema auch in das Management-Programm A, das sich vorrangig an Abschnittsleitungen richtet, zu integrieren. Darüber hinaus haben einige Ressorts und Dienststellen bereits auf das Angebot des AFZ zurückgegriffen und verpflichtende Inhouse-Schulungen mit dem Schwerpunkt Diskriminierung durchgeführt; weitere sind in Planung. Ein besonderer Fokus liegt hierbei stets auf intersektionaler Rassismuskritik. Die Verpflichtung zur Teilnahme an diesen Schulungen erfolgt derzeit über das Direktionsrecht der jeweils zuständigen Führungskräfte. Ergänzend zu diesen Maßnahmen werden in zahlreichen Dienststellen des bremischen öffentlichen Dienstes maßgeschneiderte rassismuskritische Professionalisierungstrainings durchgeführt. Aufgrund begrenzter Ressourcen werden dabei insbesondere Anfragen priorisiert, bei denen Entscheidungen und Bewertungen besonders starke Auswirkungen auf Betroffene haben – beispielsweise im Rahmen von Begutachtungen oder bei Leistungsgewährungen.

Ziel dieser Trainings ist es, Mitarbeitende für rassismuskritische Perspektiven zu professionalisieren, Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und aktiv entgegenzuwirken. So wird unterstützt, dass insbesondere in diesen besonders einflussreichen Bereichen ein rassismuskritischer, diskriminierungskritischer und diversitysensibler Umgang gefördert wird.

Neben der vertraulichen Beratung zu Konflikten und Diskriminierung - auch zu rassistischer Diskriminierung - für alle Studierenden, Auszubildenden und Beschäftigten der Universität Bremen, der Hochschulen sowie der Kernverwaltung im Land bietet die ADE (Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung) zudem regelmäßig Schulungen zu Diskriminierung oder Konflikten für die oben genannten Gruppen an. Dabei wird auch auf die unterschiedlichen Formen von Rassismus und deren Wirkungen in den unterschiedlichen Intersektionen verwiesen.

Die Polizei Bremen hat den Umgang mit rassistischer Diskriminierung sowie anderen Diskriminierungsformen mit der Einrichtung der bundesweit ersten Stabsstelle „Vielfalt und Antidiskriminierung“ in einen langfristigen Organisationsentwicklungsprozess überführt. Dieser befasst sich sowohl mit der Identifizierung von Risikofaktoren- und Konstellationen, die (rassistische) Diskriminierung begünstigen als auch mit der Implementierung von Maßnahmen zur Abhilfe. Der Fokus lag in der Vergangenheit in besonderem Maße auf der Schaffung von Strukturen, um interne Prozesse, Abläufe und Organisationskultur zu verbessern. Hierzu gehören:

- Entwicklung eines gemeinsamen Rassismus- und Diskriminierungsverständnisses und Herstellen von Verbindlichkeit über Schaffung einer Dienstanweisung „Umgang mit Diskriminierung in der Polizei Bremen“
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte aller Hierarchieebenen mit dem Ziel der Wissensvermittlung und Vermittlung Erwartungshaltung sowie der Befähigung mit Hinweisen und Meldungen einen professionellen Umgang zu finden
- Aufbau einer niedrigschwelligen Erst- und Verweisberatungsstelle sowie Optimierung der Beschwerde- und Meldeprozesse (für Mitarbeitende, aber in Bezug auf jeden Vorfall – auch, wenn er Bürger:innen betrifft)
- Diverse Formate zur Wissensvermittlung mit dem päd. Ziel Rassismuskritik als Teil einer Professionskompetenz zu verstehen und somit als Querschnittsthema. Dazu gehört das Vor- und Nachbereiten von konkreten Einsätzen.

Neue Stelle: Beauftragter für Diversitätsorientierte Polizeiarbeit. Diese Stelle ist seit Mai 2026 besetzt und hat zum Ziel Schnittstelle zwischen vulnerablen Personen in der Gesellschaft und der Polizei Bremen zu sein. Sie soll einen Beitrag dazu leisten, den Zugang insbesondere von rassifizierten Personen zu polizeilichen Schnittstellen zu erleichtern z.B. mit Blick auf das Stellen von Strafanzeigen, Wahrnehmen von Präventionsangeboten und eigener Sicherheitsinteressen.

Seit 2022 verfügt das Land Bremen außerdem über eine unabhängige Polizei- und Feuerwehrbeauftragte als Ansprechperson für Bürger:innen und Beschäftigte.

Im Innenverhältnis (Freie Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin) stellt das Diversity Management Konzept des Senats ein zentrales Instrument für Teilhabe und den Abbau von Diskriminierung dar. Dieses fasst in fünf Handlungsfeldern (Personalgewinnung, Personalentwicklung, Antidiskriminierungsarbeit, Bürger:innen-Service und Organisationsentwicklung im Diversity-Kontext) viele Maßnahmen zusammen, die einen diskriminierungsarmen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt als Querschnittsaufgabe im bremischen öffentlichen Dienst etablieren sollen. Eine wichtige Maßnahme im Diversity Management Konzept war die Durchführung der Beschäftigtenbefragung „Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst?“ im Jahr 2023. In der Befragung wurde nach der eigenen Zuschreibung im Hinblick auf Migration und weitere sozial-statische Merkmale (Alter, Geschlecht, Führungsebene, Beschäftigungsverhältnis) gefragt. Anhand der Ergebnisse lassen sich Tendenzen erkennen, in welchen Dienststellen, Gehaltsgruppen oder Führungsebenen Kolleg:innen mit Migrationsgeschichte wie stark vertreten sind. So wurden auch strukturelle Barrieren oder Benachteiligungen sichtbar. Zudem wurden Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung (Antidiskriminierungsdaten) erhoben. Im Ergebnis wurde deutlich, dass – trotz bestehender Konzepte und Aktionspläne – Rassismus auch im bremischen öffentlichen Dienst zur Alltagsrealität gehört. Deutlich wurde anhand der Befragungsergebnisse zum einen, dass ein großer Bedarf an der Optimierung von Beratungs- und Beschwerdewegen besteht; zum anderen jedoch auch, dass die meisten Teilnehmenden sich eine diskriminierungsarme Organisationskultur wünschen. Dies impliziert nicht nur organisatorische und personelle Veränderungen, sondern auch eine Veränderung von Haltung und Einstellung bei allen Beteiligten, um gegen Diskriminierung jeglicher Art vorzugehen.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen folgte in 2025 eine vertiefende Analyse in Form einer qualitativen Fokusgruppenstudie als Pilotprojekt des Landesaktionsplans gegen Rassismus, deren Ergebnisse zeitnah veröffentlicht werden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind handlungsleitend für das weitere Vorgehen der Freien Hansestadt Bremen im Bereich Diversity und Antidiskriminierung.

Die Ergebnisse werden zeitnah gemeinsam mit einem Maßnahmenpaket veröffentlicht, das konkrete Handlungsstrategien aufzeigt. So wird sichergestellt, dass nicht nur eine Analyse erfolgt, sondern auch strukturelle Veränderungen eingeleitet werden.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.2.1 Dienstvereinbarung gegen Diskriminierung

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ), Gesamtpersonalrat (GPR), Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV), Gesamtrichterrat (GRR), Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF)

Ziele und Aktivitäten: Ziel der Dienstvereinbarung (DV) ist es, das Verbot von Diskriminierungen zu benennen, dafür zu sensibilisieren, einen diskriminierungskritischen und konstruktiven Umgang mit Diskriminierung zu unterstützen sowie Transparenz und Handlungssicherheit zu schaffen. Die Dienstvereinbarung informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten sowie Konsequenzen bei Verstößen auf. Sie soll Personen ermutigen, die Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben, ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte wahrzunehmen.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn die DV in Kraft getreten ist und Schulungen zur DV durchgeführt sind. Durch die regelmäßige Feststellung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten im Kontext Migrationsgesellschaft wird der Wirkungsgrad der DV erörtert.

5.2.2 Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ), Diversity-Kommission

Ziele und Aktivitäten: Bei der Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten im migrationsgesellschaftlichen Kontext werden Quoten von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in Verbindung mit sozialstatistischen Daten festgehalten, um u.a. auf strukturelle Barrieren aufmerksam zu machen. Zudem soll durch die Abfrage von rassistischen Erfahrungen im Arbeitsalltag, festgestellt werden, welche Berufsgruppen am meisten davon betroffen sind und wie diese besser geschützt werden können.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn eine hohe Rücklaufquote der Fragebögen erreicht wurde. Wichtig dabei ist auch eine ausreichende Teilnahme aus allen Arbeitsbereichen und Beschäftigungsverhältnissen. Die Ergebnisse werden in einem Bericht

veröffentlicht und es werden Broschüren und Flyer in verständlicher Sprache erstellt. Zudem werden Onlinepräsentationen durchgeführt.

5.2.3 Austausch zu Rassismus mit den bürger:innennahen Ämtern und Betrieben

Federführung: SASJI

Beteiligung: Leitungen der bürgernahen Ämter und Betriebe, SF, AFZ

Ziele und Aktivitäten:

Im Rahmen der Amtsleitungskonferenz wird ein Austausch- und Sensibilisierungsprozess mit den Leitungen der bürgernahen Ämter und Betriebe initiiert, um Rassismus in staatlichen Stellen besprechbar zu machen, voneinander zu lernen und weitergehende Bedarfe festzustellen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: Strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Dokumentation des Auftakttreffens und eventueller Folgeformate

5.2.4 Rassismuskritische Trainings für Beschäftigte der FHB

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ)

Ziele und Aktivitäten: Fortlaufendes Angebot von rassismuskritischen Trainings als fester Bestandteil im Fortbildungsprogramm.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn mindestens zwei rassismuskritische Trainings pro Fortbildungszyklus (jeweils ein Jahr, September bis September) durchgeführt wurden.

5.2.5 Empowerment-Workshops und Mitarbeitenden-Netzwerk für Mitarbeitende mit (zu-geschriebener) Migrationsbiographie

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ)

Ziele und Aktivitäten: Ziel der BIPOC-Empowerment-Workshops ist es, die Selbstwirksamkeit von potenziell von Rassismus betroffenen Beschäftigten zu stärken, um die eigenen Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt im Arbeitskontext zu vertreten. Zudem soll ein Mitarbeitenden-Netzwerk gegründet werden, in dem sich die Teilnehmenden als "Expert:innen in eigener Sache" austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Aus dem Netzwerk sollen auch Ideen für Maßnahmen und Projekte entstehen.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn mindestens ein Empowerment-Workshop pro Fortbildungszyklus durchgeführt wurde. Ein weiterer Indikator ist die Anzahl an Netzwerktreffen, hier sind mindestens 3 pro Fortbildungszyklus angedacht.

5.2.6 Mentoringprogramm für Beschäftigte mit (zugeschriebener) Migrationsbiographie

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ),

Ziele und Aktivitäten: Das Mentoringprogramm unterstützt die Teilnehmenden durch die persönliche Begleitung durch erfahrene Mentor:innen. Ein Teil dieser Zusammenarbeit ist die berufliche Orientierung, die Teilnehmenden erhalten individuelle Unterstützung bei Karrierefragen und Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem knüpfen sie wertvolle Kontakte innerhalb des bremschen öffentlichen Dienstes. Sie werden darin bestärkt, selbstbewusst und authentisch im beruflichen Umfeld aufzutreten.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: Strukturell, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn das Mentoringprogramm, alle 2 Jahre durchgeführt wird und mindestens 10 Mentees pro Durchgang teilnehmen.

5.2.7 Digitalisierung "DiverCity"

Federführung: SF

Beteiligung: Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ)

Ziele und Aktivitäten: Das Arbeitsinstrument „DiverCity-Bremen“ beschreibt die Diversity-Ziele der FHB anhand einzelner Szenen in einer Art Wimmelbild. Die Diversity-Ziele liefern einen Referenzrahmen für ein strategisches Diversity-Management. Durch den modularen Aufbau können Dienststellen selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge und in welchem Umfang sie die Ziele bearbeiten. Das Instrument kann sowohl im Bereich Sensibilisierung als auch Professionalisierung beim Umgang mit Diskriminierung eingesetzt werden. Das Arbeitsinstrument soll digitalisiert werden, damit sich die Einsatzmöglichkeiten verbessern.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn das Arbeitsinstrument digitalisiert ist und es in Beratungs- und Begleitprozessen eingesetzt wird.

5.2.8 Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung in der Polizei Bremen

Federführung: SIS / Polizei Bremen

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Erstellung einer Handreichung, die interne Strategie und Prozesse im Umgang mit (rassistischer) Diskriminierung transparent darlegt und u.a. allen neuen Mitarbeitenden ausgehändigt wird.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Nutzungsstatistiken über online-Dokument möglich

5.2.9 Multiplikator:innenausbildung Polizeivollzugsbehörden

Federführung: SIS / Polizei Bremen / Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Etwa 30 Mitarbeitende der Polizei Bremen werden in zwei Durchläufen zu Multiplikator:innen für Themen Demokratiestärkung und Antidiskriminierung ausgebildet (Demokratielots:innen). Dadurch soll die intern entwickelte Strategie ausgewählten Personen tiefergehend zugänglich gemacht werden. Diese Personen sollen dann in ihrem Wirkungskreis Formate/Aktivitäten organisieren und durchführen, die auf die interne Antidiskriminierungsstrategie einzahlen. In der Ortspolizeibehörde Bremerhaven sind bereits drei Mitarbeitende in Kooperation mit der Polizei Niedersachsen zu sogenannten Demokratiepate:innen ausgebildet worden. Auch hier sollen die geschulten Personen eigenständig Formate und Aktivitäten organisieren, die nachhaltig auf die interne Antidiskriminierungsstrategie und Leitlinien einzahlen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Feedbackbögen, Nutzungsstatistiken; Anzahl der Teilnehmenden einzelner Veranstaltungen

5.2.10 Vielfalt, Antidiskriminierung, demokratische Resilienz bei der Feuerwehr Bremen

Federführung: SIS / Feuerwehr Bremen

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten:

Ziele: Förderung des Diversitätsbewusstseins; Aufklärung über die Erkennung, Benennung und Bekämpfung von Rechtsextremismus; Prävention gegen Diskriminierungen

Aktivitäten: Zwei Workshopformate mit den Einsatzkräften der Feuerwehr. Im ersten Format geht es vor allem um das Thema Vielfalt; im zweiten Format wird der Fokus auf Antidiskriminierung mit Schwerpunkt "Rechtsextremismus" gelegt.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: Strukturell, sensibilisierend

5.3 Schule und frühkindliche Bildung

Die schulische Realität wird maßgeblich durch gesellschaftliche Ungleichheiten, unterschiedliche Lebenslagen und in diesem Zusammenhang auch vielfältige Diskriminierungsformen geprägt. Das Bildungssystem steht damit vor der Aufgabe, allen Kindern und Jugendlichen unabhängig von Herkunft, Sprache, Religion, sozialem Status, Geschlecht oder individuellen Fähigkeiten gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Auf dieser Grundlage verfolgt der Senator für Kinder und Bildung (SKB) das Ziel, die bestehenden Maßnahmen zum Schutz vor Rassismus nicht nur zu verstetigen, sondern konsequent zu einer diskriminierungssensiblen Schulentwicklung zusammenzuführen und strukturell auszubauen.

Bereits heute verfügen die Schulen über ein breites Repertoire an Handreichungen und Materialien, die von verschiedenen Fachstellen und Ressorts erarbeitet wurden – darunter Unterlagen zum Umgang mit Antisemitismus, zur interkulturellen Schulentwicklung und zur Begriffsklärung von Rassismus. Diese Materialien werden zielgruppenspezifisch über schulbezogene Kanäle wie itslearning, Dienstbesprechungen und Fachkonferenzen in die Praxis eingebettet und bilden eine wichtige Grundlage für die fachliche Orientierung des pädagogischen Personals.

Zugleich bieten das Landesinstitut für Schule (LIS) und insbesondere „DiBS! - Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler:innen“ bereits eine reiche und stetig wachsende Unterstützungs- und Fortbildungsstruktur an. DiBS! berät betroffene Schüler:innen, stärkt pädagogische Fachkräfte bei der Aufarbeitung konkreter Vorfälle und begleitet Schulen bei der Entwicklung diskriminierungskritischer Haltungen und Verfahren. Diese Einrichtungen tragen erheblich dazu bei, Diskriminierung sichtbar und thematisierbar zu machen und pädagogische Handlungssicherheit zu fördern.

Dem seit 2002 im Land Bremen agierenden bundesweiten Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ gehören derzeit 50 Netzwerk-Schulen und 22 außerschulischen Bildungseinrichtungen als anerkannte Kooperationspartner an (Stand: April 2026). Ziel ist es, Engagement gegen alle Ideologien der Ungleichwertigkeit und für eine diskriminierungs- und rassismuskritische Schulkultur zu fördern. Die Mitgliedschaft im Netzwerk, die mit dem Logo symbolisiert wird, ist keine Auszeichnung, kein Zertifikat und kein Preis für eine vermeintlich rassismusfreie Schule. Vielmehr geht es im Netzwerk um eine Kultur des Hinsehens und darum, sich durch Projekte und Aktionen gegen Diskriminierungen und für die Gleichwertigkeit aller Menschen einzusetzen. Ohne verbindliche hinterlegte Ressourcen beruht dieses Engagement auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung der Beteiligten. Institutionell werden die Schulen durch die Landeskoordination in Trägerschaft der Landeszentrale für politische Bildung u.a. durch Beratung, Vernetzung, Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung und Materialbereitstellung begleitet. Bei den jährlich stattfindenden Landestreffen nehmen Schüler:innen an altersdifferenzierten Qualifizierungs-, Empowerment- und Vernetzungsangeboten von regionalen und überregionalen Kooperationspartnern teil, die längerfristig für das eigene schulische Engagement motivieren und zur längerfristigen Zusammenarbeit anregen.

Neben den Familien sind die Kindertageseinrichtungen des Landes Bremen die entwicklungsbestimmende Umgebung für Kinder und damit auch ein wesentlicher Faktor beim Erleben demokratischer Prozesse. In den Kitas werden u.a. durch Aufmerksamkeit, gleichberechtigten Umgang, soziale Wertschätzung und Achtsamkeit die Grundlagen gelegt, damit Kinder in

selbstbestimmter und vielfältiger Weise Demokratie (er-)leben und lernen, an demokratischen Prozessen zu partizipieren. Um Kinder dabei zu unterstützen, brauchen sie früh die Erfahrungen von Anerkennung, Teilhabe und Mitbestimmung, einer konstruktiven Streitkultur sowie das Erleben eines toleranten Miteinanders.

Aussagen zu diesen pädagogischen Grundhaltungen müssen sich in der Konzeption jeder Kindertageseinrichtung im Land Bremen wiederfinden. Den Rahmen für die Einrichtungskonzeption stellen das Achte Sozialgesetzbuch (§ 45, Absatz 2, Nr. 3) und der Bildungsplan 0 – 10 Jahre dar. Die Bildungseinrichtungen müssen selbst Handlungsfelder gelebter Demokratie sein, in denen die Würde des jeweils anderen großgeschrieben, Toleranz gegenüber anderen Menschen und Meinungen geübt und für Zivilcourage eingetreten wird sowie Regeln eingehalten und Konflikte gewaltfrei gelöst werden. Die Bildungseinrichtungen haben die Aufgabe Grundlagen für ein demokratisches Selbstverständnis zu entwickeln.

Betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, u.a. auch Kindertageseinrichtungen, müssen seit der SGB VIII-Reform im Juni 2021 über ein einrichtungsbezogenes Gewaltschutzkonzept zur Sicherung der Rechte und des Wohls der Kinder verfügen, dieses umsetzen und prüfen. Zudem sind geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie Möglichkeiten der Beschwerde innerhalb und außerhalb der Einrichtung zu gewährleisten (§ 45 Abs 2 Nr. 4 SGB VIII). Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Kita-Trägern, die Überprüfung im Landesjugendamt bei SKB.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.3.1 Entwicklung eines Schutzkonzepts gegen Rassismus

Federführung: SKB

Beteiligung: Mitarbeit vom Kom.In (Kompetenzstelle Interkulturalität an Schule vom Landesinstitut für Schule), „DiBS!“ (Antidiskriminierungsstellen der ReBuZ) und der Landeszentrale für politische Bildung.

Ziele und Aktivitäten: Bestehende Maßnahmen (Materialien, „DiBS!“, LIS-Fortbildungen) sollen nicht ersetzt, sondern systematisch verzahnt und in ein verbindliches Schutzkonzept überführt werden. Geplant sind die Einführung eines strukturierten Beschwerdemanagements, schulische Ansprechpersonen für Antidiskriminierung, bessere Information der Schulgemeinschaft sowie die Verknüpfung mit Präventionsansätzen zu Gewalt und Kinderschutz. Auch der frühkindliche Bereich wird einbezogen. Das Schutzkonzept verbindet bestehende Strukturen mit neuen Ansätzen und Bedarfen zum Schutz gegen Rassismus. Vor diesem Hintergrund knüpft es an das Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity an und an die Qualitätsoffensive des Senators für Kinder und Bildung (Punkt „Wohlbefinden steigern“).

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: Strukturell, sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Ziel ist, dass alle Schulen sich ein schuleigenes Schutzkonzept überlegen und erstellen. Alle nötigen Schritte von der Begleitung bis zur Erstellung sind als Fortschritte zu bewerten. Überprüft wird der Prozess durch Statusabfragen. Indikator für den Maßnahmenerfolg ist die Anzahl der Schutzkonzepte in der Schullandschaft.

5.3.2 Informationskampagne „Zugang Bildung“

Federführung: SKB

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Familien mit Zuwanderungsgeschichte sowie Familien in sozioökonomisch belasteten Lebenslagen haben häufig Schwierigkeiten, die hiesigen Bildungsgänge zu verstehen und die Bildungsverläufe ihrer Kinder aktiv zu begleiten. Niedrigschwellige, mehrsprachige Informationen zu Bildungswegen, Schulabschlüssen und relevanten Rechtsgrundlagen können – ergänzend zu den bereits auf der Webseite der SKB veröffentlichten Formaten – einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit leisten.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme endet mit sichtbaren Ergebnissen (Homepage, Videos, Dokumente).

5.3.3 Weiterentwicklung des Beratungsangebots gegen Diskriminierung

Federführung: SKB

Beteiligung: DiBS!

Ziele und Aktivitäten: Das bestehende Beratungsangebot „DiBS!“ soll hinsichtlich seiner Reichweite und strukturellen Wirksamkeit an Schulen geprüft werden. Ziel ist es, „DiBS!“ stärker in schulische Abläufe zu verankern – etwa durch feste Kooperationsvereinbarungen, regelmäßige Fallbesprechungen mit pädagogischem Personal und niedrigschwellige Zugangswege für Schüler:innen.

Zu den Fortschrittsmöglichkeiten gehören eine Bestandsaufnahme bestehender „DiBS!“-Kontakte und Kooperationsschulen, Verbindlichkeit in schulischen Strukturen, Qualifizierung schulischer Multiplikator:innen, Monitoring/Erfassung von Beratung und die Einführung eines Bausteins im Schutzkonzept. Die Maßnahme baut auf die Struktur der Notfallorder für Handlungssicherheit von Schulleitung auf.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Jährliches Monitoring zu Bekanntheit und Teilnahme

5.3.4 Prüfung schulischer Ansprechstrukturen im Kontext „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Federführung: SfK / LZpB

Beteiligung: SKB, Magistrat Bremerhaven

Ziele und Aktivitäten: Es wird geprüft, wie die längerfristige Stabilisierung der rassismuskritischen Arbeit an Schulen durch eine institutionelle Verankerung von für Antidiskriminierung

zuständigen Ansprechpersonen bzw. Arbeitsgruppen realisiert werden kann. Ziel ist es, inner-schulische Strukturen zu stärken und die Arbeit der Netzwerk-Schulen „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ durch klare Verantwortlichkeiten vor Ort zu stabilisieren und Synergien zu nutzen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Abfragen & Protokolle

5.3.5 Ausbau itslearning-Kurs Landeskoordination „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Federführung: SfK / LZpB

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Der itslearning-Kurs "Landeskoordination Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" für die pädagogischen Fachkräfte und Schulleitungen, die die Netzwerkarbeit an den Schulen gestalten, wird ausgebaut. Der Kurs enthält neben pädagogischen Materialien und Hintergrundinformationen vor allem best-practice-Beispiele für das schulische Engagement, Hinweise zu relevanten Veranstaltungen und geeignete Kooperationspartner für die Arbeit an den Schulen. Beim Ausbau des Kurses werden vor allem Möglichkeiten demokratischer und rassismuskritischer Schulentwicklung fokussiert.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Datenbank, regelmäßige Feedbackabfragen

5.3.6 Peer-Education-Format für Schüler:innen aus dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Federführung: SfK / LZpB

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Durch die Konzeption und Pilotierung eines Peer Education Formates unterstützt die Landeskoordination Schüler:innen in ihrer Rolle als Multiplikator:innen an ihren Schulen. Ziel ist es, die strukturelle Einbindung der Schüler:innen-Perspektive in rassismuskritische Schulentwicklungsprozesse mit einem begleitenden Angebot zu flankieren. Das Format setzt bei bestehenden Interessen und Fähigkeiten an und qualifiziert die Teilnehmenden. Die schulübergreifende Anlage stärkt den Netzwerkgedanken von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ und die Öffnung über die eigene Schule hinaus.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: interne Dokumentation der Konzeptentwicklung

5.3.7 Bedarfsgerechtere Angebote für Schulen im Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Federführung: SfK / LZpB

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: In der Zusammenarbeit der Landeskoordination von "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" mit den Netzwerkschulen werden schulische Bedarfe nach Formaten und Angeboten zu bestimmten thematischen Schwerpunkten deutlich, die durch bestehende Kooperationen und Projekte nicht (ausreichend) bedient werden. Das lässt sich zum einen auf unterschiedliche Arbeitslogiken zurückzuführen und zum anderen auf Förderstrukturen in der außerschulischen politischen Bildung, die wechselnde Themenschwerpunkte und oftmals auch Personalwechsel zur Folge haben. Es wird geprüft, inwieweit Formate und Strukturen angepasst werden können, um die Bedarfe der Schulen besser zu decken und die Qualität der Zusammenarbeit zwischen schulischen und außerschulischen Akteur:innen zu steigern.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Bedarfsabfragen, Angebotsübersicht, Protokolle

5.3.8 Bedarfserhebung im Rahmen der trägerübergreifenden Fortbildungen im Bereich Frühkindliche Bildung

Federführung: SKB

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Im Rahmen der trägerübergreifenden Fortbildungen im Bereich der frühkindlichen Bildung sollen bei den Trägern Bedarfe für Fortbildungen im Kontext Rassismuskritik abgefragt und das Fortbildungsangebot ggf. entsprechend angepasst werden.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: ggf. angepasstes Fortbildungsprogramm

5.4 Hochschule und Wissenschaft

Die staatlichen Hochschulen im Land Bremen stehen für den Anspruch eines fairen und diskriminierungsfreien Umgangs im Miteinander. Die Hochschulen bekennen sich explizit zu Chancengerechtigkeit und Diversität und sprechen sich entschieden gegen jede Form von Diskriminierung, darunter auch Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung, aus. Mit der gemeinsamen Erklärung der in der U Bremen Research Alliance und der Landesrektor:innenkonferenz zusammengeschlossenen Bremer Wissenschaftseinrichtungen für

„Demokratie. Vielfalt. Weltoffenheit.“ vom 18. Januar 2024 hat die Bremer Wissenschaft dahingehend ein klares Signal – auch über die Landesgrenzen hinweg – gesetzt.

Die Hochschulen verfügen bereits über Strukturen und Praktiken, die Diversität fördern und antidiskriminierend sind, und bauen diese weiter aus. Die Grundlage hierfür bilden die jeweiligen Antidiskriminierungssatzungen der Hochschulen. Darin angelegt ist auch der Auftrag einer rassismuskritischen Sensibilisierung und Haltung aller Hochschulangehörigen auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Um Mitarbeitenden die bestmögliche Orientierung zu geben und konkrete Handlungsmöglichkeiten verständlich zu vermitteln, stellt die Universität Bremen darüber hinaus eine praxisnahe Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung zur Verfügung.

Über die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE) an der Universität Bremen steht für Wissenschaftler:innen, Studierende und Verwaltungsmitarbeiter:innen aller bremischen Hochschulen dauerhaft ein umfangreiches Beratungs-, Informations- und Workshopangebot zu Antidiskriminierung bereit. Die Angebots- und Beratungsstrukturen der ADE fokussieren sowohl Betroffene, z.B. Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen, als auch Vertrauenspersonen, Handlungsverantwortliche und Interessensvertretungen an den Hochschulen. Zur Verankerung von Demokratiebildung in Forschung und Lehre berät die ADE Wissenschaftler:innen u.a. zur Integration von Diversitätsaspekten in Forschungsanträgen. Demokratiebildung ist auch im Bereich der Lehrkräfteausbildung bereits fest verankert. Im Kontext des Kompetenzbereichs „Umgang mit Heterogenität“ wird dem Thema Rassismuskritik ein sehr hoher und verbindlicher Stellenwert beigemessen, so dass eine umfangreiche rassismuskritische Auseinandersetzung stattfindet.

Die im Landesaktionsplan hinterlegten hochschulübergreifenden Maßnahmen gegen Rassismus wurden im Dialog mit den Hochschulen entwickelt. Im Rahmen der Hochschulautonomie setzen die Hochschulen ihre eigenen Maßnahmen gegen Rassismus um. Der in Maßnahme 5.4.2 beschriebene Fachtag ist ein Baustein im hochschulübergreifenden Dialogprozess, der die hochschulinterne Auseinandersetzung mit Rassismus und die Umsetzung von Einzelmaßnahmen befördern soll. An der Hochschule für Öffentliche Verwaltung verfolgt der Bachelorstudiengang „Polizeivollzugsdienst“ seiner Konzeption nach einem dezidierten grund- und menschenrechtlichen Ansatz, der sich über die gesamte Dauer des Studiums erstreckt und in Fachtheorie wie -praxis zur Geltung kommt. Die im Kontext der sog. „Hass- bzw. vorurteilsmotivierten Kriminalität“ relevanten Rechtsgrundlagen, aber auch die interkulturellen wie internationalen Bezüge oder aber psychologischen Prozesse und Mechanismen sowie Phänomene des Extremismus und Antisemitismus sind bereits seit 2006 curricular fest verankert und werden kontinuierlich den aktuellen Bedarfen und Forschungsergebnissen angepasst. Zudem werden kriminalpsychologische Befunde zu Täter:innen und Opfern u.a. bei vorurteilsmotivierter Kriminalität (Hate Crime) thematisiert. Neben diesen obligatorischen Inhalten bieten Wahlpflichtmodule vielfältige Formate und Schwerpunkte in der Auseinandersetzung mit den Themengebieten Rassismus, Extremismus, Antisemitismus und demokratischer Resilienz an.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.4.1 Sichtbarmachung von Antidiskriminierungsangeboten

Federführung: SUKW

Beteiligung: Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven, Hochschule für Künste Bremen

Ziele und Aktivitäten: Zur Stärkung rassismuskritischer Hochschulstrukturen und -angebote im Land Bremen sollen bestehende Angebote und Anlaufstellen im Bereich der Antidiskriminierung der Hochschulen stärker sichtbar gemacht werden. Die Hochschulen verfügen bereits über Strukturen, Praktiken und Angebote, die Diversität fördern und antidiskriminierend wirken. Diese sollen stärker als bisher sichtbar gemacht werden, auch mit dem spezifischen Ziel eine rassismuskritische Sensibilisierung und Haltung der Hochschulangehörigen auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu erreichen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Statusabfragen (jährlich): Anzahl von Aktivitäten. (Umsetzung kann in Form von Infoveranstaltungen, Kampagnen, Plakaten, Flyern etc. erfolgen. Konkrete Umsetzung der Maßnahme obliegt den jeweiligen Hochschulen und erfolgt daher hochschulspezifisch).

5.4.2 Fachtag rassismuskritische Hochschulen in Bremen

Federführung: SUKW

Beteiligung: Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven, Hochschule für Künste Bremen

Ziele und Aktivitäten: Zur Stärkung rassismuskritischer Hochschulstrukturen und -angebote im Land Bremen soll hochschulübergreifend im Rahmen eines Fachtags "Rassismuskritische Hochschulen im Land Bremen" unter Federführung der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft eine gezielte Auseinandersetzung mit Rassismuskritik im Hochschulkontext im Land Bremen stattfinden.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Veranstaltungsbericht

5.5 Arbeitswelt

Menschen mit Fluchtbiografie sowie mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie sind auf dem Arbeitsmarkt – auch im Land Bremen – überdurchschnittlich häufig von Benachteiligungen und rassistischer Diskriminierung betroffen. Sie sehen sich mit vielfältigen strukturellen Hürden konfrontiert, die den Zugang zu qualifikationsgerechter Beschäftigung erschweren. Hierzu zählen insbesondere Sprachbarrieren, eingeschränkte Kenntnisse des Arbeitsmarkt- und Unterstützungssystems, geringere formale Bildungschancen sowie die fehlende, verzögerte oder nur teilweise Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse und Kompetenzen. Darüber hinaus bestehen weiterhin erhebliche Diskriminierungsrisiken im Arbeitsmarktzugang und in Beschäftigungsverhältnissen.

Frauen mit Fluchtbiografie sowie mit eigener oder familiärer Migrationsbiografie sind aufgrund ihrer intersektionalen Betroffenheit in besonderem Maße benachteiligt. Bei ihnen kumulieren häufig mehrere strukturelle Hemmnisse, darunter aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten,

geringe formale Qualifikationen, unzureichende Deutschkenntnisse, fehlende oder nicht bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote, alleinige Sorgeverantwortung sowie psychosoziale Belastungen. Diese Mehrfachbenachteiligungen verstärken sich gegenseitig und führen zu erhöhten Integrationsrisiken.

Die beschriebenen geschlechtsübergreifenden Barrieren wirken sich nicht nur kurzfristig auf den Einstieg in Beschäftigung aus, sondern beeinträchtigen langfristig die berufliche Integration, die ökonomische Eigenständigkeit sowie die soziale Teilhabe der Betroffenen. Damit stehen sie im Widerspruch zu den Zielen der Gleichstellung, der Fachkräftesicherung und des sozialen Zusammenhalts.

Vor diesem Hintergrund sind gezielte, passgenaue und diversitätssensible Förderansätze erforderlich, die an den individuellen Lebenslagen und Bedarfen der Teilnehmenden ansetzen, strukturelle Zugangsbarrieren abbauen und vorhandene Potenziale systematisch stärken.

Im Jahr 2026 fördert die SASJI verschiedene Schwerpunkte und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit zielgruppenspezifischer Ausrichtung. Insbesondere folgende Maßnahmen zielen auf den Schutz vor Diskriminierung und Rassismus im Arbeitskontext und auf Sensibilisierung für diese Phänomene ab:

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt bei der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V.
- MoBa - Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen bei der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V.
- Quartiersbezogene Unterstützung von Geflüchteten (Sprinter 2) bei bras e.V.
- Sprungbrett Integration beim Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH

Die im Beteiligungsverfahren zur Erstellung des Landesaktionsplan gegen Rassismus festgestellten Bedarfe wurden vor dem Hintergrund der dargestellten Herausforderungen am 15. Januar 2026 im Rahmen der sogenannten Planungsrunde zur Unterstützung von Menschen mit Migrations- oder Fluchtbiografie diskutiert und priorisiert. Diese Planungsrunde fand im Kontext der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie des Landes Bremen unter Beteiligung aller relevanten Wirtschafts- und Sozialpartner:innen statt und dient als zentrale Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für die Ausgestaltung entsprechender Förderungen durch SASJI ab dem Jahr 2027.

Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Zugewanderter sind Bestandteil der Arbeitsmarktstrategie, sollen jedoch aus dem Landesaktionsplan gegen Rassismus ausgeklammert werden, da Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung zwar Schnittmengen aufweisen, aber keineswegs identisch sind (siehe Kap. 3.5). Die Trennung ist nicht immer zweifelsfrei möglich und strukturelle Ungleichheit wird in allen Maßnahmen, die im Rahmen der o.g. Arbeitsmarktstrategie des Landes umgesetzt werden, mitgedacht. Maßnahmen des Landesaktionsplans sollen sich jedoch in diesem Handlungsfeld auf den Abbau rassistischer Diskriminierung beschränken.

Mit der Fördermaßnahme "Diversity in KMU" der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation können Unternehmen gefördert werden, die die unterschiedlichen Vielfaltdimensionen (z.B. Geschlecht, Herkunft, sexuelle Identität, Alter etc.) managen und konkrete Projekte wie z.B. Mentor:innen-Programme umsetzen wollen, siehe: <https://www.bab-bremen.de/de/page/diversity-haus>. Im Rahmen von Workshops und Netzwerkveranstaltungen werden die Unternehmen sensibilisiert und können ihre Umsetzungsanliegen planen und realisieren.

Im Rahmen des Netzwerkes "Diversity Haus" bei der Bremer Aufbaubank (BAB) werden Unternehmen im Land Bremen dabei unterstützt, Strategien bzw. Leitfäden gegen Rassismus zu entwickeln bzw. diesbezügliche Förderprojekte umsetzen. Bundesweit gibt es verschiedene Möglichkeiten, die damit verbundene Arbeitgeberattraktivität sichtbar zu machen (vgl. TOTAL E-QUALITY-Prädikat, Arbeit Plus-Arbeitsplatzsiegel, Charta der Vielfalt).

Neue Maßnahme im Handlungsfeld:

5.5.1 Beratungs- und Sensibilisierungsstelle zu Antidiskriminierung in der Arbeitswelt für das Land Bremen

Federführung: SASJI

Beteiligung: Betriebe, Bildungseinrichtungen und unterstützende Strukturen und arbeitsmarktliche Akteur:innen wie Gewerkschaften, Kammern und Wirtschaftsförderung

Ziele und Aktivitäten: Bereitstellung einer vertraulichen, unabhängigen und barrierearmen AGG-Beratung im Arbeitskontext über persönliche, telefonische und digitale/Chat-Zugänge. Einzelfallunterstützung, Klärung von AGG-Rechten und Begleitung von Beschwerdeverfahren. Empowerment durch Workshops, Trainings und Peer-Austausch zur Stärkung von Selbstwirksamkeit. Sensibilisierung/Fortbildung von Unternehmen, Gewerkschaften und Kammern zu Vielfalt und AGG, Aufbau diskriminierungssensibler Strukturen inkl. §13 AGG-Beschwerdestellen sowie Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Die Umsetzung erfolgt durch die Zivilgesellschaft auf Basis eines Wettbewerbsaufrufs im Rahmen der Arbeitsmarktstrategie.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Teilnehmendenerfassung; Sachberichte; Dokumentation der Erfüllung festgelegter Meilensteine

5.6 Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs

Die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus und die Förderung von Diversität sind wichtige gesellschaftliche Anliegen, die auch in der Medienlandschaft eine zentrale Rolle spielen. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sind an die verfassungsmäßige Ordnung gebunden, in dessen Rahmen sie mit ihrem Programmauftrag durch ihre Berichterstattung und Programmgestaltung maßgeblich dazu beitragen, Diskriminierung sichtbar zu machen und einen offenen Diskurs zu ermöglichen.

Gleichzeitig unterliegt die Medienfreiheit durch das Gebot der Staatsferne und der Programmautonomie verfassungsrechtlich besonderen Anforderungen: Der Staat darf keine inhaltlichen Vorgaben machen oder Einfluss auf die redaktionelle Arbeit nehmen. Maßnahmen zur Sensibilisierung für Rassismus und zur Förderung von Vielfalt werden daher von staatsfernen Institutionen wie Radio Bremen und der Bremischen Landesmedienanstalt (brema) eigenverantwortlich entwickelt und umgesetzt. Die brema trägt in der bundesweiten Zusammenarbeit der Medienanstalten die Themenverantwortung für Diversity und hat im Jahr 2021 das Bündnis „Medien für Vielfalt“ initiiert. Das Bündnis steht für ein klares Bekenntnis zu Vielfalt in

der Medienbranche. Die Bündnispartner tauschen sich regelmäßig aus, um Diversität nach innen und nach außen zu fördern und anhand von Erfahrungen voneinander zu lernen.

In der Kulturförderung sind Vielfalt und Diversität u.a. in der Förderrichtlinie zur Projektförderung des Senators für Kultur verankert: Der Senator für Kultur versteht die verschiedenen Vielfaltsdimensionen als Quelle für Innovation und künstlerische Kreativität. Die Repräsentation dieser Vielfalt in den geförderten Projekten ist ausdrücklich erwünscht. Wesentliche Aspekte für eine Repräsentation von Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit sind die Bereitstellung vielfaltsbewusster Zugänge zu Kulturförderung und diskriminierungssensible Auswahlprozesse.

Der von Europa ausgehende Kolonialismus seit dem 18. Jahrhundert war eine staatlich geförderte Eroberung, Besatzung und Ausbeutung außereuropäischer Territorien, wobei insbesondere, aber nicht ausschließlich in Afrika die kolonialen Gräueltaten wie Versklavung und Genozide bis heute nachwirken. Die damit verbundene Unterwerfung und Vertreibung der einheimischen Bevölkerung, teilweise bis zum Völkermord, aber auch die wirtschaftliche Ausbeutung wirken bis heute in Afrika und in Europa in verschiedener Weise nach und sind Grundlage bestehender Rassismen. Seit 2016 hat der Senator für Kultur in Zusammenarbeit mit verschiedenen Initiativen und Akteur:innen zahlreiche Maßnahmen ins Leben gerufen (wie z.B. Gesprächsrunden, Netzwerke, Gedenkfeiern). Zur Beteiligung der betroffenen Zielgruppen hat die Deputation für Kultur im November 2025 die Besetzung für einen Landesdekolonisierungsbeirat beschlossen.

Auch die bremischen Kultureinrichtungen beschäftigen sich mit dem Thema, fachlich begleitet vom Senator für Kultur. Besonders hervorzuheben ist hier das Übersee-Museum, das seine Geschichte in der Dauerausstellung darstellen wird. Die Kunsthalle Bremen verknüpfte in der Sonderausstellung "Der blinde Fleck" die Historie des Kunstvereins in Bremen mit der Handelsgeschichte der Stadt. Zentraler Kooperationspartner der Ausstellung war das Afrika Netzwerk Bremen. Die Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB) hat sich als eine der ersten Bibliotheken Deutschlands mit der Aufarbeitung ihrer kolonialgeschichtlichen Sammlung beschäftigt und nimmt zudem auch als erste/einzige an verschiedenen prominenten Projekten und Strategien zum Thema Kolonialismus teil.

Als bedeutender Logistikstandort spielte Bremen im Nationalsozialismus eine besondere Rolle bei der „Arisierung“, also dem Raub und der Verwertung des Eigentums von Jüd:innen. Mit dem „Mahnmal zur Erinnerung an die massenhafte Beraubung europäischer Jüdinnen und Juden durch das NS-Regime und die Beteiligung bremischer Unternehmen, Behörden und Bürgerinnen und Bürger“ setzt sich Bremen öffentlich mit diesem Teil seiner Geschichte auseinander.

Der bereits beschlossene Gedenkort für die Opfer menschenrechtswidriger Brechmittelvergabe dient als Beitrag zu einem Diskurs über staatliche Gewalt und anti-Schwarzen Rassismus. Er erinnert an die Zeit der Brechmittelvergabe in Bremen von 1991 bis 2005 sowie an die vielen Betroffenen dieser Zwangsmaßnahme. Insbesondere soll Laye-Alama Condés gedacht werden, der am 7. Januar 2005 an den Folgen dieser mittlerweile verbotenen Praxis verstarb.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.6.1 Prüfauftrag Zusammensetzung Medienrat

Federführung: SK

Beteiligung: Bremische Landesmedienanstalt (brema)

Ziele und Aktivitäten: Ziel der Maßnahme ist es, die Zusammensetzung des Medienrates nach § 50 Bremisches Landesmediengesetz auf Meinungsvielfalt und gesellschaftliche Diversität zu prüfen und bei der nächsten Novellierung des Landesmediengesetzes gegebenenfalls anzupassen. Ergänzt werden könnte z. B. auch zu § 50 Abs. 1 Nr. 22 BremLMG die Voraussetzung, dass das Mitglied des Bremer Rats für Integration (inzwischen umbenannt in Bremer Rat für Teilhabe und Diversität in der Migrationsgesellschaft) selbst einen Migrationshintergrund besitzen muss, so wie sie im 2024 novellierten § 10 Abs. 1 Nr. 17 Radio-Bremen-Gesetz (RBG) eingeführt wurde.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Prüfungsvermerk; ggf. Vorliegen eines Referentenentwurfs für die Gesetzesänderung

5.6.2 Weitere Etablierung des Dekolonisierungsbeirats

Federführung: SfK

Beteiligung: Mitglieder sind Expert:innen aus Wissenschaft, Kultur, Bildung, Medien, Soziales, Wirtschaft oder Recht, die sich in ihrer Arbeit und ihrem Engagement aktiv mit der Dekolonialisierung beschäftigen

Ziele und Aktivitäten: Der Dekolonisierungsbeirat hat die Aufgabe, den Senator für Kultur bei seiner Tätigkeit zu beraten und zu unterstützen sowie die betroffenen Zielgruppen zu beteiligen. Ziel ist die gesellschaftliche Sensibilisierung bzgl. Bremens Rolle im Kolonialismus. Vorausgegangen ist ein umfangreicher öffentlicher Dialog zur Aufarbeitung der kolonialen Geschichte und Bremens Rolle im Kolonialismus, der bereits seit 2016 läuft und diverse Akteure beteiligt.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Sitzungsprotokolle des Dekolonisierungsbeirats

5.6.3 Kreativlabor für BIPOC-Künstler:innen

Federführung: SfK

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Sicherer Raum und lösungsorientierter Austausch zur Ermittlung von spezifischen Bedarfen von professionellen BIPOC- und Schwarzen Künstler:innen in Zusammenarbeit mit erfahrenen Kulturakteur:innen

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1–3 Jahre)

Wirkung: strukturell, empowernd

5.6.4 Öffentliche Kampagne gegen Rassismus

Federführung: SASJI

Beteiligung: ggf. Beirat

Ziele und Aktivitäten: Insbesondere in der letzten Zeit hat eine starke Diskursverschiebung im Bereich Migration hin zur Verknüpfung mit Sicherheit und Aufenthaltsrecht stattgefunden. Die positiven Aspekte von Vielfalt und Fragen von Chancenungleichheit sowie Rassismus waren dabei unterrepräsentiert. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und auch im Hinblick auf den Abbau von Rassismus ist die öffentliche Wahrnehmung dieser ein wichtiger Punkt jedoch von zentraler Bedeutung. Hier will diese Maßnahme ansetzen und eine öffentlichkeitswirksame Kampagne für Vielfalt in der Migrationsgesellschaft und als klares Zeichen gegen Rassismus umsetzen.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Dokumentation der Durchführung, z.B. Plakate, Postkarten etc.

5.7 Gesundheitswesen

Rassismus im Gesundheitswesen zeigt sich auf verschiedenen Ebenen und ist ein ernstzunehmendes Problem. Es wird nicht nur in individueller Betroffenheit sichtbar, sondern ist fest in Strukturen verankert. Rassismus äußert sich unter anderem in Form von Vorurteilen und Fehlern bei Diagnosen und Behandlungen, Kommunikationsbarrieren, fehlender transkultureller Sensibilisierung und Diversitätskompetenz sowie einem erschwerten Zugang zu Strukturen und Ressourcen des Gesundheitssystems, wie etwa medizinischen Leistungen. Das Gesundheitssystem ist ein besonders sensibles Feld: Hier geht es um Hilfe, Schutz, Fürsorge und das gemeinsame Ziel, Gesundheit zu erhalten, Heilung zu ermöglichen oder Symptome zu lindern. Jede Form von Benachteiligung untergräbt diesen Auftrag – sie schadet sowohl den Betroffenen als auch den Institutionen. Gesundheitliche Ungleichheiten in unserer Gesellschaft werden durch Rassismus erzeugt und verschärft. Beispielsweise haben von Rassismus betroffene Personen eine verringerte durchschnittliche Lebenserwartung.

Wie weit verbreitet Rassismus im Gesundheitswesen ist, zeigt der NaDiRa-Bericht (Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor) mit dem Schwerpunkt Rassismus und Gesundheit²¹: Ein erheblicher Anteil der rassistisch markierten Menschen in Deutschland berichtet von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen. Gemäß der Studie gaben beispielsweise mehr als zwei Drittel der muslimischen Frauen an, im Gesundheitsbereich ungerechter oder schlechter behandelt worden zu sein. Mehr als jede dritte rassistisch markierte Person gab an, in ihrer Beschwerdesymptomatik nicht ernst genommen zu werden. Ferner wurde eine

²¹ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin, online abrufbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-5824.pdf

Benachteiligung bei der Terminvergabe in Arztpraxen deutlich. Besonders betroffen sind Schwarze Menschen und muslimische Frauen. Dies verdeutlicht, dass es sich nicht um Einzelfälle, sondern um ein gesamtgesellschaftlich relevantes Problem handelt.

Um dem entgegenzuwirken, gibt es in Bremen bereits verschiedene Ansätze und Maßnahmen. Dazu zählt, dass in den Pflegeausbildungen (Pflegefachperson, Pflegefachhilfe, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe, Pflegestudium HSB) und im Hebammenstudium in Bremen eine Sensibilisierung für Rassismus bereits in das Curriculum integriert ist. Des Weiteren finanziert die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV) seit 2021 in Form eines Modellprojekts die Vermittlung und den Einsatz von qualifizierten Sprachmittler:innen für die psychotherapeutische und psychiatrische Versorgung von geflüchteten Menschen in Bremen und Bremerhaven. Seit dem Jahr 2024 kann das Angebot auch von somatischen Praxen, deren Patient:innen sich in psychotherapeutischer und psychiatrischer Behandlung befinden, genutzt werden. Ferner gibt es seit 2023 einen in drei Sprachen übersetzten Bereich „Gesundheit und Migration“ auf der Webseite der SGFV, der Bürger:innen bei der Orientierung im Gesundheitswesen unterstützen soll.

Im Rahmen der Erstellung des Landesaktionsplans wurde zudem, gefördert durch SASJI mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds Plus, im November 2025 der Fachtag „Dialog gegen Rassismus im Gesundheitswesen – Perspektiven für Bremen“ ausgerichtet, bei welchem unter anderem Impulse für mehr Gerechtigkeit im Gesundheitswesen aufgegriffen und Raum für Dialog und Vernetzung geboten wurde.

Das deutsche Gesundheitswesen ist durch das Prinzip der Selbstverwaltung geprägt. Bund und Länder schaffen die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für gesundheitliche Versorgung und nehmen staatliche Aufsichts- und Steuerungsfunktionen wahr. Die konkrete Ausgestaltung wesentlicher Bereiche der Versorgung erfolgt jedoch im Rahmen der Selbstverwaltung durch die hierfür vorgesehenen Organisationen wie die kassenärztlichen Vereinigungen, die Krankenkassen oder die Krankenhausgesellschaften.

Die im Landesaktionsplan vorgesehenen Maßnahmen gegen Rassismus im Gesundheitswesen beziehen sich daher auf Handlungsbereiche, in denen das Land Bremen über unmittelbare politische und administrative Gestaltungsmöglichkeiten verfügt.

Der in Maßnahme 5.7.2 beschriebene Austausch dient als Impuls, um die klinikinterne Auseinandersetzung mit Rassismus zu fördern und die Umsetzung einzelner Maßnahmen voranzubringen.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.7.1 Sprachmittlungsgeräte für Pflegeberatungssettings

Federführung: SGFV

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Durch Sprachmittlungsgeräte können Beratungen und Informationen schnell und gesichert auch an Personen übermittelt werden, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Eine sprachliche Diskriminierung von Personen ist so bestmöglich ausgeschlossen.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: strukturell, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Bericht

5.7.2 Austausch mit Kliniken im Land Bremen zum Thema Rassismus

Federführung: SGFV

Beteiligung: Kliniken im Land Bremen

Ziele und Aktivitäten: Im Rahmen eines Austauschtreffens mit Vertreter:innen der Kliniken soll eine Bestandsaufnahme zu bestehenden Maßnahmen im Umgang mit Rassismus erfolgen. Dabei sollen aktuelle Strukturen und Angebote (z.B. Sensibilisierung medizinischen Personals, Meldemöglichkeiten bei Rassismus gegenüber ausländischen Fachkräften) in den Kliniken erfasst werden. Darüber hinaus soll das Treffen dem Austausch zwischen den Kliniken über bestehende Erfahrungen, Herausforderungen und bewährte Vorgehensweisen dienen. Ziel ist es, Transparenz über vorhandene Maßnahmen zu schaffen, voneinander zu lernen und mögliche Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der Strukturen im Umgang mit Rassismus in den Einrichtungen zu identifizieren. Der Austausch knüpft an die Ergebnisse des Fachtags „Dialog gegen Rassismus im Gesundheitswesen - Perspektiven für Bremen“ im November 2025 an.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Protokolle, ggfs. Folgetreffen und weitere Abfragen

5.7.3 Bereitstellung von Informationen zu Rassismus auf Internetseiten von Gesundheitsbehörde & Gesundheitsämtern

Federführung: SGFV

Beteiligung: Gesundheitsamt Bremen und Gesundheitsamt Bremerhaven

Ziele und Aktivitäten: Ziel der Maßnahme ist es, Bürger:innen und medizinisches Personal gezielt für das Thema Rassismus im Gesundheitswesen zu sensibilisieren. Hierzu werden auf den Internetseiten der Gesundheitsämter Bremen und Bremerhaven sowie von SGFV kurze fachliche Informationen zu Rassismus im Gesundheitswesen bereitgestellt. Zudem wird eine direkte Verlinkung zur zentralen Internetseite des Landesaktionsplans bei SASJI eingerichtet, um weiterführende, ressortübergreifende Informationen zugänglich zu machen. Um diesen Informationsauftrag visuell zu unterstützen und das gesamtstädtische Bekenntnis des Senats gegen Rassismus deutlich zu machen, wird das Logo des LAPs als verbindender visueller Anker gut sichtbar auf den entsprechenden Seiten eingebunden.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Kontrolle, ob Informationen auf Internetseiten bereitgestellt werden

5.7.4 Berücksichtigung des Themas Rassismus im Beteiligungsformat mit Migrant:innenorganisationen

Federführung: SGFV

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Bei der nächsten Beteiligung von Migrant:innenorganisationen zur Umsetzung des Handlungsfeldes „Gesundheit, Pflege und ältere Menschen“ des Rahmenkonzeptes gesellschaftliche Teilhabe und Diversity soll das Thema Rassismus im Gesundheitswesen explizit Berücksichtigung finden. Ziel ist es, die Perspektive von Migrant:innenorganisationen & von Rassismus betroffenen Personen hinsichtlich Bedarfen (z.B. zentral bereitgestellte Hinweise zu Melde- und Beratungsstrukturen und Aufklärungsmaterialien) und Herausforderungen gezielt zu erheben und das Thema Rassismus im Gesundheitswesen stärker sichtbar zu machen.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Protokoll zum Beteiligungsformat, Bericht in ressortübergreifender Begleitgruppe

5.8 Wohnen, Stadt- und Quartiersentwicklung

Zunehmender Mangel an Wohnraum, vor allem in den Ballungsgebieten, verstärkt die Konkurrenz auf dem Wohnungsmarkt. Menschen, die Diskriminierung ausgesetzt sind, sind davon überproportional betroffen. Ende 2025 hat eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZiM) nachgewiesen, dass rassistisch markierte Personen auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierung auf allen Ebenen erfahren – vom Zugang zum Miet- und Immobilienmarkt über Wohnbedingungen, Eigentumsquoten und finanzielle Belastungen bis hin zu Infrastruktur und Lebensqualität im Wohnumfeld.²² Rassistische Diskriminierung zeigt sich dabei auf unterschiedliche Weise, zum Beispiel durch weniger Einladungen zu Besichtigungen, überhöhte Miet- und Kaufpreisforderungen oder diskriminierendes Verhalten von Nachbar:innen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umfasst in § 19 (Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot) auch die Vermietung von Wohnraum, allerdings mit Ausnahmen. Nach § 19 Abs. 5 entfaltet das AGG keine Wirkung auf Mietverhältnisse, „wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet“. Ein erheblicher Anteil der Fälle von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist somit nicht vom AGG abgedeckt. Um den Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt zu verbessern und bestehende Schutzlücken zu schließen, setzt sich Bremen auf Bundesebene seit längerem für Nachbesserungen im AGG ein.

²² Deutsches Zentrum für Migrations- und Integrationsforschung: Gewohnt ungleich. Rassismus und Wohnverhältnisse, Berlin 2025, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Wohnenbericht/Nadira_Wohnbericht.pdf

Das städtische Wohnungsbauunternehmen BREBAU setzt seit dem Jahr 2021 für die Wohnungsvergabe auf ein anonymisiertes Losverfahren, um Benachteiligung auszuschließen.

Das Online-Portal „Schwarzes Brett Bremen“ spielt eine wichtige Rolle für den privaten Wohnungsmarkt in Bremen. Das Portal ermöglicht seit Mai 2026 auch die Nutzung von Künstlicher Intelligenz für die Übersetzung von Inseraten in leichte Sprache, damit die Nutzung für unterschiedliche Zielgruppen weiter vereinfacht wird, und die Texte privater Inserate per Knopfdruck in leichte Sprache umgewandelt werden können.

Neue Unterkünfte für geflüchtete Menschen werden in den Stadtteilen oftmals kontrovers diskutiert. Neben überwiegender Akzeptanz und berechtigten Anliegen von Anwohner:innen und lokalen Akteur:innen können dabei auch rassistische Argumentationsmuster eine Rolle spielen. Bremen setzt auf eine möglichst ausgewogene Verteilung über alle Stadtteile sowie auf eine möglichst frühzeitige Einbindung und Information der Anwohner:innen und der Stadtteil-Akteur:innen, um deren Anliegen aufzunehmen, die Akzeptanz zu erhöhen und damit auch rassistisch motivierter Mobilisierung vorzubeugen.

Im Rahmen des seit 1998 bestehenden Programms „Wohnen in Nachbarschaften (WiN)“ gibt es vielfältige Austausch- und Begegnungsformate, die (auch) die Bekämpfung und Vorbeugung von Rassismus unterstützen. Das „Landesprogramm Lebendige Quartiere (LLQ)“ flankiert das Programm seit 2020. Ergänzend gibt es für den Personenkreis der Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund seit 2016 „Ankommen im Quartier (AiQ)“ – das Programm setzt im Rahmen des Möglichen niedrigschwellige Begegnungs- und Beratungsangebote in den Quartieren um. Begegnungsmöglichkeiten wie Bürger:innen-Cafés, Stadtteilstefte oder Flohmärkte können Vorurteile abbauen, das Miteinander stärken und Vielfalt aktiv fördern. Sprach-Cafés und Beratungsangebote unterstützen eine Befähigung von Personen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte zu gesellschaftlicher Teilhabe. Dies trägt dazu bei, sie zu ermächtigen, bei rassistischem Erleben wehrhaft zu werden.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.8.1 Runder Tisch zu Rassismus im Bereich Wohnen

Federführung: SASJI

Beteiligung: SBMS

Ziele und Aktivitäten: Geplant ist eine Bestandsaufnahme zur Problematik von Rassismus auf dem Wohnungsmarkt sowie einen Austausch über Erfahrungen und Beispiele guter Praxis. Die verschiedenen Akteur:innen, darunter Mieter:innen- und Vermieter:innen-Verbände, tauschen sich aus und überlegen im nächsten Schritt gemeinsam, was konkret gegen Rassismus auf dem Wohnungsmarkt im Land Bremen getan werden kann. Hierbei soll auch erörtert werden, wie das im AGG normierte Diskriminierungsverbot bekannter gemacht werden kann. Es soll auch für Diskriminierung, die nicht AGG-relevant ist, sensibilisiert werden.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Dokumentation der Austauschtreffen und Ergebnisse

5.8.2 Respekt.BREBAU

Federführung: SBMS / BREBAU

Beteiligung: Generell wird mit unterschiedlichen staatlichen, zivilgesellschaftlichen und privaten Akteur:innen kooperiert - in Stadtteilen insb. mit Quartiersmanagements.

Ziele und Aktivitäten: Mitarbeiter:innen, Mieter:innen sowie weitere Akteur:innen im Umfeld der BREBAU werden zu Diversity Themen sensibilisiert und motiviert, sich gegen jegliche Form von Diskriminierung und für ein gutes Miteinander, in dem sich alle Menschen frei entfalten können, einzusetzen. Niedrigschwellige Fortbildungen, Sensibilisierungen (verschiedene Formate) und Plakatkampagnen sind Teil bestehender und neuer Maßnahmen. Über regionale und überregionale Netzwerkarbeit, auch in unseren Quartieren in Bremen, wird für positive Vielfaltsarbeit eingewirkt. Flankierend werden interne Kommunikationskanäle und Social Media genutzt.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: sensibilisierend, empowernd

Monitoring und Dokumentation: Bei Fortbildungen werden Feedbackbögen eingesetzt, im Intranet können Lesestatistiken herangezogen werden. Außerdem sind freiwillige Rückmeldungen von Teilnehmer:innen bzw. Nutzer:innen möglich. Auch Mieter:innenbefragungen skizzieren ein Stimmungsbild.

5.8.3 Weiterentwicklung des Aktionsformats „Heute schon ein Vorurteil entsorgt?“

Federführung: SBMS / GEWOBA

Beteiligung: Kooperationspartner (andere Unternehmen) aus dem von BREBAU und GEWOBA initiierten Diversity-Netzwerk

Ziele und Aktivitäten: Ziel ist die Sensibilisierung für Alltagsrassismus und unbewusste Vorurteile sowie die Förderung einer diskriminierungssensiblen Haltung innerhalb der Organisationen. Im Rahmen eines niedrigschwelligen Aktionsformats werden Mitarbeitende eingeladen, eigene Vorurteile anonym zu reflektieren, schriftlich festzuhalten und symbolisch zu „entsorgen“. Begleitend erfolgt eine interne Kommunikation über verschiedene Kanäle sowie die Einbindung in einen unternehmensübergreifenden Aktionstag. Die Maßnahme ermöglicht die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und regt nachhaltige Reflexionsprozesse an. Die Maßnahme baut auf dem jährlich stattfindenden Deutschen Diversity-Tag sowie bestehenden internen Diversity-Formaten auf. Sie knüpft an das GEWOBA-Leitbild der Vielfalt sowie an Maßnahmen zur Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierung an. Nach Auswertung der bisherigen Aktivitäten wird das Format in 2026 und 2027 weiterentwickelt und fortgesetzt.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme wird durch interne Dokumentation, Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie Auswertung von Feedbackformaten (z. B. anonyme Befragung im Anschluss) begleitet. Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung von Diversity-Maßnahmen integriert.

5.8.4 Age friendly Cities Befragung der WHO in Bremen

Federführung: SASJI

Beteiligung: Körber Stiftung, Ggf. SOCIUM - Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik und bei Betroffenheit weitere Ressorts, z.B. SGFV

Ziele und Aktivitäten: Um Bedarfe und Erfahrungen von älteren Menschen in Bremen im Allgemeinen und älteren Menschen mit Migrationsbiografie im Besonderen zu erheben soll eine erweiterte Version des Age friendly Cities Fragebogens der WHO zum Einsatz kommen. In diesem sollen neben Wissen, Einschätzung und Wahrnehmung von Lebenssituationen und staatlichen Angeboten sowie deren Nutzung auch das Vorliegen eines Migrationshintergrundes und Diskriminierungserfahrungen erfragt werden.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Dokumentation des Studienprozesses, Auswertung und Bericht der Ergebnisse

5.8.5 Digitale Teilhabe Älterer mit Migrationsbiografie

Federführung: SASJI

Beteiligung: Verband für sozial-kulturelle Arbeit, Landesverband Bremen e.V.

Ziele und Aktivitäten: Aufgrund vielfältiger Digitalisierungsprozesse in der öffentlichen Daseinsvorsorge, Privatwirtschaft und Freizeit werden digitale Grundkenntnisse zunehmend essentiell für gesellschaftliche Teilhabe. Etliche Angebote in den Bremer Quartieren sind auf die spezifischen Bedarfe älterer Menschen ausgerichtet und werden im Projekt Digital-Fit-60+ vernetzt und für die Zielgruppe weiterentwickelt. Um Menschen mit Migrationsbiografie besser anzusprechen, soll die Zusammenarbeit mit Migrant:innenorganisationen forciert und der Ausbau mehrsprachiger Informations-, Schulungs- und Beratungsangebote unterstützt werden.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: Strukturell

Monitoring und Dokumentation: Regelmäßige Jour Fixe mit dem projektumsetzenden Verein sowie Sachberichte des Zuwendungsempfängers

5.9 Öffentlicher Nahverkehr

Dem öffentlichen Nahverkehr kommt bei der Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und Gewalt im öffentlichen Raum eine herausgehobene Stellung zu. Bei Verkehrsmitteln und Haltestellen handelt es sich um Räume, die viele Menschen nicht meiden können, weil diese auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind. Gleichzeitig steigt durch das Zusammenreffen vieler Menschen auf engem Raum das Risiko übergreifigen Verhaltens und gewalttätiger Übergriffe (auch) mit rassistischer Motivation. Eine explorative Studie, die Studierende der

Kulturwissenschaft an der Universität Bremen in Kooperation mit dem damaligen Bremer Rat für Integration (BRI – heute: Bremer Rat für Teilhabe und Diversität in der Migrationsgesellschaft) und der Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung der Polizei Bremen im Jahr 2021 durchgeführt haben, stützt diese Wahrnehmung. Für das Forschungsprojekt wurde eine Online-Befragung zu „vorurteilsgeleiteten Straftaten gegenüber als ‚fremd‘ markierten Personen“ in der Stadt Bremen durchgeführt. 70% der geschilderten rassistischen Straftaten fanden im öffentlichen Raum statt, wobei Haltestellen, öffentliche Verkehrsmittel und der Hauptbahnhof besonders häufig genannt wurden.²³ Darüber hinaus birgt der ÖPNV das Risiko, dass rassistisch markierte Fahrgäste Diskriminierung beispielsweise durch Racial Profiling bei Fahrkartenkontrollen erfahren.

Die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) setzt zur Unterstützung von Betroffenen rassistischer Diskriminierung und Gewalt auf klare und verlässliche Kommunikationsstrukturen. Fahrgäste und Mitarbeitende sollen im Fall von rassistischen Vorfällen schnell Hilfe erhalten. Bei der BSAG stehen die Fahrenden in ständigem Funkkontakt mit der Leitstelle, die bei Bedarf unmittelbar die Polizei verständigt. Das bestehende Beschwerdemanagement fungiert dabei als zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Neben telefonischen Kontaktmöglichkeiten werden auch digitale und anonyme Meldewege vorgehalten, um Vorfälle niedrigschwellig melden zu können. Ergänzend steht ein rund um die Uhr erreichbares Servicetelefon zur Verfügung. Diese Unterstützungsangebote werden aktiv beworben, unter anderem über Social Media, Plakate in Bussen und Bahnen sowie durch gezielte Kampagnen. Eine solche Aktion wurde unter dem Motto „Rassismus hat hier keinen Platz“ in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der BSAG umgesetzt.

Zur Prävention und Sensibilisierung engagiert sich die BSAG zudem im Rahmen von Kampagnen zur Förderung von Zivilcourage und beteiligt sich regelmäßig am jährlichen Tag der Zivilcourage. Diese Aktivitäten sollen nicht nur die Aufmerksamkeit für das Thema erhöhen, sondern auch zur Stärkung von Diversität und gegenseitigem Respekt im Unternehmen beitragen.

Führungskräfte und ausgewählte Beschäftigte der BSAG nehmen verpflichtend an Schulungen teil, unter anderem zu Anti-Bias-Themen und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Für Fahr- und Sicherheitspersonal werden darüber hinaus spezielle Deeskalationstrainings angeboten. Rassistisches Verhalten von Mitarbeitenden zieht arbeitsrechtliche und disziplinarische Konsequenzen nach sich. Präventive Maßnahmen und Sanktionen sind dabei Teil einer klaren Haltung des Unternehmens, die Vielfalt als Bereicherung versteht und ein respektvolles Miteinander einfordert. Zur Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Handelns finden außerdem regelmäßige Supervisionen und Führungskräftebildungen statt, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.9.1 Sicherheit und Vielfalt in Bus und Bahn

²³ Sichtbarmachung vorurteilsgeleiteter Straftaten gegenüber als fremd markierten Personen in Bremen Ergebnisse des im Sommersemester 2021 im BA Kulturwissenschaft durchgeführten Studienforschungsprojekts, https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/fachbereiche/fb9/fb9/redak_kuwi/PDFs/PDFs_Kalender_News/Bericht_Sichtbarmachung_Maerz_22_Endfassung.pdf.

Federführung: SBMS / BSAG

Beteiligung: SIS, Polizei

Ziele und Aktivitäten: Ziel ist es, kontinuierlich daran zu arbeiten, öffentliche Verkehrsmittel zu einem sicheren, diskriminierungs- und angstfreien Raum zu machen. Das geschieht zum einen durch Prävention und Sensibilisierung, zum anderen durch schnelle und verlässliche Kommunikationsstrukturen für kritische Situationen.

Führungskräfte und Mitarbeitende nehmen regelmäßig an Schulungen teil, um Diskriminierung zu erkennen und zu vermeiden. Darin werden Themen wie Achtsamkeit und Deeskalation vermittelt. Die Diversitätskampagne der BSAG umfasst eine Vielzahl von kommunikativen Maßnahmen. Das Regenbogennetzwerk im Unternehmen fördert die Vielfalt und den Respekt unter den Mitarbeitenden.

Umsetzungszeitraum: laufend

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Rassistische Übergriffe gegenüber dem Fahrdienst werden erfasst. Auch Meldungen über das Beschwerdeportal sowie polizeiliche Meldungen über (rassistische) Übergriffe auf Fahrgäste können ausgewertet werden.

5.10 Sport

Die Senatorin für Inneres und Sport (SIS) sieht insbesondere in gezielten Maßnahmen im Sport eine Möglichkeit, auf das gesellschaftliche Leben einzuwirken und so einen Ort zu schaffen, der möglichst frei von Diskriminierung ist. Der organisierte Sport fungiert jedoch autonom, d.h., dass Sportverbände und Vereine ihre Angelegenheiten selbstständig und unabhängig regeln können. So kann das Sportressort wie auch der Landessportbund Bremen e.V. (LSB), als Dachverband des organisierten Sports in Bremen, seinen Vereinen nur Empfehlungen geben, aber keine Vorschriften machen. Es gibt jedoch verbindliche Regelungen / Vorgaben zu möglichen Förderungen von Sportvereinen, Zuschüsse werden nicht geleistet, wenn bspw. Übungsleiter:innen *„die durch ihr äußeres Erscheinungsbild nach objektiver Auffassung eine rassistische, fremdenfeindliche, gewaltverherrlichende, diskriminierende, demokratie- oder sonst verfassungsfeindliche Einstellung dokumentieren.“* Zudem ist in der Sportstättenordnung der Stadtgemeinde Bremen geregelt, dass die Nutzung der Sportanlagen untersagt werden kann, wenn *„anzunehmen ist, dass Sporttreibende oder andere Besuchende körperlich oder psychisch gewalttätig (auch verbale oder sexualisierte Gewalt), rassistisch, diskriminierend oder aber strafrechtlich relevant auftreten werden.“*

SIS unterstützt den LSB mit einer jährlichen Zuwendung für Maßnahmen zur Integration geflüchteter Menschen durch verschiedene Sportangebote. Beispielhafte Maßnahmen sind Schwimm- und Radfahrlernkurse, Integrationsturniere, offene Jugendsportgruppen und das Bereitstellen von s.g. Sportlotsen, die als Bindeglied zwischen Vereinen und Menschen mit Migrationsbiografie und Geflüchteten agieren, um ihnen den Zugang zum Vereinssport zu erleichtern, bei der Integration helfen, neue Angebote initiieren und bei der Organisation unterstützen und so die gesellschaftliche Teilhabe zu stärken. Gemäß der Haushaltsaufstellung

2026/27 stehen dem Sportressort hierfür 60.000 € p.a. zur Verfügung. Für die Fortführung dieser Maßnahmen setzt sich die Senatorin für Inneres und Sport weiterhin ein.

Ebenfalls setzt sich SIS weiterhin dafür ein, dass Vereine und Verbände im Rahmen des Handlungsfeldes „Stopp der Jugendgewalt“ finanzielle Zuwendungen erhalten können. Hierüber werden beispielsweise Projekte wie „Moin Fairness“ des Bremer Fußballverband e.V. (BFV) oder die s.g. Sportnächte des LSB finanziell unterstützt. Diese Projekte dienen der Fairness im Sport, der Integration sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher und beugen somit auch dem Rassismus vor. Gemäß der Haushaltsaufstellung 2026/27 stehen der Senatorin für Inneres und Sport rund 163.000 € p.a. zur Verfügung.

Zum Saisonstart 2024/25 führte SIS zusammen mit dem BFV eine Meldekette im Fußball ein, um schneller und lückenloser über Gewaltvorfälle (u.a. auch Rassismus) auf den städtischen Sportanlagen informiert zu werden, um ggf. vom Hausverbot gem. §4 der Sportstättenordnung Gebrauch zu machen. Die Senatorin für Inneres und Sport setzte sich für die Fortführung und weitere Professionalisierung der Abläufe ein.

Um Zugangsbarrieren zu Sportvereinen sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen abzubauen setzt der LSB auf eine niedrigschwellige, bildsprachliche und mehrsprachige Ansprache und unterstützt dabei auch seine Mitgliedsorganisationen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung von Übungsleiter:innen und Vereinsmanager:innen im Rahmen ihrer Ausbildung sowie bei Qualifizierungsmaßnahmen zur Lizenzverlängerung, wie beispielsweise durch die Fortbildung „Antirassismus im Sport“. Darüber hinaus werden spezifische Maßnahmen mit Brückenfunktion umgesetzt, etwa das Projekt Sportlots:innen, das Menschen mit Migrationsgeschichte den Zugang zum Sport erleichtert und ein möglichst diskriminierungsarmes Sportleben ermöglicht. In der weiterführenden Beratung, der Sichtbarmachung unterschiedlicher Lebensrealitäten durch Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Interessenvertretung arbeitet der LSB eng mit dem Programm „Integration durch Sport“ und mit den Projekten „Vielfalt im Sportverein“ sowie „Sport gegen Gewalt, Intoleranz und Rassismus“ zusammen. Zusätzlich versucht der LSB, Engagierte mit interkultureller Kompetenz und rassismuskritische Haltung anzusprechen bzw. diese über Sensibilisierung und Fortbildungen zu stärken, um Vereine und Verbände zu einem attraktiveren Ort für BIPOC zu machen. Darüber hinaus unterstützt und berät der LSB seine Vereine bei den Satzungsänderungen und Leitbildentwicklungen, um dort demokratische Werte zu verankern und Sanktionen bei diskriminierendem Verhalten zu erleichtern. Ebenfalls berät er bei der Ausarbeitung eines Ehrenkodex für Übungsleiter:innen und Vorstände und unterstützt bei den Umsetzungen des "Safe Sport Code" auch in Bezug auf das Thema Gewalt gegen marginalisierte Gruppen.

Neue Maßnahmen im Handlungsfeld:

5.10.1 Anpassung der Sportförderrichtlinie

Federführung: SIS

Beteiligung: Landessportbund Bremen e.V.; Sportvereine

Ziele und Aktivitäten: Das Stabsreferat Sport der Senatorin für Inneres und Sport wird im Rahmen der Anpassung der Sportförderrichtlinie überprüfen, ob es über die bereits bestehenden Mechanismen hinaus weitere Möglichkeiten gibt, um Rassismus in den zuwendungsnehmenden Vereinen zu minimieren. Ziel ist es, den Vereinssport zu einem sicheren Ort für alle Menschen zu machen, der möglichst frei von Diskriminierung ist.

Umsetzungszeitraum: Mittelfristig (1-3 Jahre)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Erfolgreich wäre die Maßnahme, wenn möglichst viele und wirkungsvolle Mechanismen in die Sportförderrichtlinie einfließen, um Rassismus in den zuwendungsnehmenden Sportvereinen zu minimieren. Da die jeweiligen Mechanismen jedoch noch nicht feststehen, kann noch nicht festgelegt werden, woran der tatsächliche Erfolg gemessen werden kann.

5.10.2 Anpassung der Übungsleiter:innenausbildung

Federführung: SIS

Beteiligung: Landessportbund Bremen e.V.

Ziele und Aktivitäten: Das Stabsreferat Sport der Senatorin für Inneres und Sport wird in Zusammenarbeit mit dem LSB die Ausbildung zum/zur Übungsleiter:in auf spezielle Inhalte gegen Rassismus überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen. Ziel ist es, den Vereinssport zu einem sicheren Ort für alle Menschen zu machen, der möglichst frei von Rassismus ist.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: strukturell, sensibilisierend

Monitoring und Dokumentation: Sofern die Überprüfung der Übungsleiter:innenausbildung ergibt, dass es einer Ausweitung spezielle Inhalte gegen Rassismus bedarf und die Ausbildung dahingehend angepasst wird, kann der Erfolg an der Anzahl der Teilnehmenden indirekt gemessen werden.

5.11 Rassistische Gewalt: Prävention, Beratung und Strafverfolgung

Rassistische Gewalt hat viele Facetten und reicht von Sachbeschädigungen, Beleidigungen oder Bedrohungen (online wie offline) bis hin zu körperlichen Angriffen. Rassistische Motive stehen hinter einer Vielzahl schwerster Gewalttaten in der Geschichte der Bundesrepublik – zu den bekanntesten Beispielen zählen die Pogrome von Hoyerswerda (1991) und Rostock-Lichtenhagen (1992), die Morde des Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU) und der Anschlag in Hanau (2020). Diese Taten stehen nicht nur für eine Kontinuität rassistischer Gewalt, sondern dienen auch als mahnende Beispiele für staatliches Versagen im Umgang mit rassistischen Gewalttaten.

In Bremen werden Schutzmaßnahmen für die körperliche und psychische Unversehrtheit bei rassistischer Gewalt durch ein Zusammenspiel aus Information, Beratung, Prävention, Strafverfolgung und niedrigschwellig zugänglicher Unterstützung umgesetzt.

Betroffene finden Unterstützung bei der Beratungsstelle soliport. Das landesweite Angebot richtet sich an direkt und indirekt Betroffene, ihr soziales Umfeld sowie Zeug:innen rassistischer Gewalt. Ratsuchende werden in ihrem Handeln gestärkt und erfahren praktische Solidarität. Ihre Perspektiven und Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt. Das Angebot ist kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Soliport ist Teil des Projektverbundes des Demokratiezentrum Land Bremen (SASJI).

Das Informationsportal Gegen Hass im Netz der Senatorin für Inneres und Sport bietet Betroffenen Orientierung, verweist auf bestehende Beratungsangebote und erleichtert den Zugang zur Polizei Bremen über die Onlinewache. Statt einer eigenen Landesmeldestelle setzt Bremen bewusst auf die bundesweiten Strukturen, insbesondere den beim BKA angesiedelten ZMI²⁴-Prozess, über den strafbare Inhalte effizient gebündelt, rechtlich bewertet und an die zuständigen Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet werden. Ergänzend dazu liegt der Fokus auf psychosozialer Beratung, aufklärender Öffentlichkeitsarbeit und präventiven Angeboten der Kriminalprävention, um Betroffene zu stabilisieren, Handlungssicherheit zu vermitteln und Eskalationen frühzeitig entgegenzuwirken. Das Portal soll sicherstellen, dass Hilfs- und Beratungsangebote schnell auffindbar bleiben und den tatsächlichen Bedarfen der Betroffenen entsprechen.

Neue Maßnahme im Handlungsfeld:

5.11.1 Rassismuskritische Arbeit mit Geldauflagen unterstützen

Federführung: SJV

Beteiligung: Generalstaatsanwaltschaft

Ziele und Aktivitäten: Geldauflagen sollen künftig auch dazu genutzt werden, regionale zivilgesellschaftliche Organisationen der rassismuskritischen Arbeit zu ermutigen und unterstützen. Dafür wird auf die Möglichkeit der Voraussetzungen der Geldauflagendestinatäreigenschaft hingewiesen.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Jährliche Abfrage

5.11.2 Bleiberechtserlass für Opfer von rassistischer Gewalt

Federführung: SIS

Beteiligung: -

Ziele und Aktivitäten: Der geplante Erlass betrifft Opfer von Menschenhandels-, Zwangsprostitutions- und Arbeitsausbeutungsdelikten einerseits und Opfer vorurteilsgeleiteter Gewalttaten andererseits. Vorgesehen ist u.a. die regelhafte Erteilung von Duldungen an ausreisepflichtige Opfer unter den Voraussetzungen des Erlasses für die Dauer des Ermittlungs- und ggf. Strafverfahrens sowie unter Umständen auch darüber hinaus.

Umsetzungszeitraum: Kurzfristig (bis 1 Jahr)

Wirkung: strukturell

Monitoring und Dokumentation: Die Maßnahme ist erfolgreich, wenn der Erlass in Kraft getreten ist.

²⁴ Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet

6. Ausblick

Mit der Beschlussfassung des Senats und der Übermittlung an die Bremische Bürgerschaft ist die Erstellungsphase abgeschlossen und der Landesaktionsplan gegen Rassismus geht in die Umsetzungsphase über. Die Senatsressorts setzen die Maßnahmen in ihrer Ressortverantwortung jeweils eigenverantwortlich und mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen um. Dabei soll der Maßnahmenkatalog ausdrücklich nicht als abschließend betrachtet werden. Neue Maßnahmen können und sollen jederzeit begonnen werden, wenn sich Bedarfe ändern oder Gelegenheiten (beispielsweise durch eingeworbene extern finanzierte Ressourcen) entstehen.

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration bleibt in der Federführung für den Landesaktionsplan, um das Querschnittsthema „Rassismuskritik“ weiterhin ressortübergreifend voranzutreiben. Sie wird den Maßnahmenfortschritt begleitend überwachen, die Umsetzung koordinieren und gegebenenfalls fachlich beraten. Die bewährte, ressortübergreifende Arbeit in der Begleitgruppe Integration wird fortgesetzt. Bei der Umsetzung soll auch die Expertise der Landesantidiskriminierungsstelle und der unabhängigen Polizei- und Feuerwehreauftragten einbezogen werden. 1,5 Jahre nach Senatsbeschluss wird die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration in Zusammenarbeit mit allen Senatsressorts einen Zwischenbericht vorlegen. Nach drei Jahren soll der Landesaktionsplan kritisch ausgewertet und fortgeschrieben werden. Dafür wird ein Austausch mit der Zivilgesellschaft und die Einbeziehung von Betroffenenperspektiven angestrebt. Eine externe, wissenschaftliche Begleitung der Auswertung und Fortschreibung wird aus fachlicher Sicht als sinnvoll erachtet und unter dem Vorbehalt verfügbarer Mittel geprüft. Der Senat spricht allen an der Erstellung und Umsetzung des Landesaktionsplans beteiligten Personen, insbesondere den hoch engagierten, fachlich versierten Teilnehmenden des Beteiligungsprozesses, sowie den im Themenfeld bereits engagierten Akteur:innen seinen ausdrücklichen Dank aus. Gemäß dem dynamischen Prozess wird der Senat das Thema weiterhin bearbeiten und auch Bestrebungen zu seiner mittel- und langfristigen Erweiterung verfolgen.

Anhang

Dokumentation von wesentlichen Aktivitäten und Formaten im Rahmen der Projektförderung „ESF Plus“ für den Landesaktionsplan gegen Rassismus Oktober 2023 bis Dezember 2025

Was?	Wann?	Ziel	Zielgruppe
Anti-Rassismus-Training nach dem Phoenix Ansatz, in Kooperation mit SF, AFZ	November 2023	Sensibilisierung für Beschäftigte ohne (potenzielle) Rassismuserfahrungen	Mitarbeitende der Bremischen Verwaltung (Mehrheitsgesellschaft)
Lesung „Let’s talk about sex, Habibi“ von Mohamed Amjahid, als Kooperations-partner von Queeraspora und weiteren Akteur:innen	Dezember 2023	Sensibilisierung der Bevölkerung des Landes Bremen/Öffentlichkeitsarbeit für das Themenfeld Rassismus	Alle Menschen aus dem Land Bremen
Öffentlicher Vortrag „Warum wir eine rassismuskritische und diversitätssensible Haltung brauchen“ von Sara Pascuali in Kooperation mit Stadtbibliothek Bremen	März 2024 Während der internationalen Wochen gegen Rassismus	Sensibilisierung der Bevölkerung/Öffentlichkeitsarbeit für das Themenfeld	Breite Bevölkerung des Landes Bremen
Empowerment-Training nach dem Phoenix-Ansatz, in Kooperation mit SF, AFZ	April 2024	Empowerment für Beschäftigte, die (potenziell) Rassismuserfahrungen machen	Mitarbeitende der FHB, die selbst Rassismus erfahren
Veröffentlichung Leitfaden zur rassismuskritischen Sprache	Sommer 2024	Niedrigschwelliger Zugang zu wichtigen Begriffen im Themenfeld Rassismus und Hintergrundwissen zur Sensibilisierung als Teil der Öffentlichkeitsarbeit	Alle Mitarbeitenden der FHB und des Magistrats via Intranet Menschen des Landes Bremen
„Bloggen und Counter Speech gegen Rassismus und Hate Speech“	September 2024 Im Rahmen der Ausstellung „ToleranzRäume	Sensibilisierung und Vermittlung von Handlungsstrategien	Schüler:innen einer Schule in Bremerhaven
Toxic Gaming - Strategien gegen Rassismus und Hass beim Gaming durch Amadeo Antonio Stiftung, in	November 2024	Sensibilisierung und Wissensvermittlung für das Thema und mögliche Ansätze zur Intervention	Interessierte Öffentlichkeit, auch aus dem e-Sportsbereich

Kooperation mit Stadt Bibliothek Bremen			
Fortbildung: Wie wirkt Rassismus und was können wir dagegen tun?, in Kooperation mit SF, AFZ	November/Dezember 2024	Sensibilisierung und Empowerment	Beschäftigten FHB und Magistrat Bremerhaven
Öffentliche Führung durch die Ausstellung: „Who we are?“plus kreatives themenspezifisches Programm für die ganze Familie, in Kooperation mit Weserburg – Museum für moderne Kunst	März 2025, als Beitrag zu den Internationalen Wochen gegen Rassismus	Durch künstlerische Formen Verständnis für das Themenfeld Rassismus erweitern	Interessierte Öffentlichkeit/Bürger:innen des Landes Bremen
Qualitatives Forschungsprojekt: „Rassismuserfahrungen und Handlungsoptionen im bremischen öffentlichen Dienst“, in Kooperation mit SF, AFZ	Frühjahr bis November 2025	Tiefgehendere, qualitative, wissenschaftliche Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die FHB gewinnen/erhalten im Nachgang zur Migrationsbefragung 2023	
Inhouse-Fortbildung „Rassismus bei der Arbeit erkennen und Vorurteilen entgegenwirken“ für Mitarbeitende der SGFV, in Kooperation dieser	Mai 2025	Sensibilisierung für Rassismus & Empowerment	Insbesondere für Mitarbeitende mit direktem Arbeitskontakt zu ausländischen Fachkräften
Lesung Olivia Wenzel „1.000 Serpentinaugen Angst“ in Kooperation mit der Stadtbibliothek Bremen	Mai 2025	Durch Literatur Sensibilisierung für Themenfeld Rassismus und Erfahrungen als Schwarze Deutsche	Interessierte Öffentlichkeit
Umfrage unter Schüler:innen zu Rassismus in der Schule	Mai/Juni 25	Erhebung von Situation mit Bezug zu Rassismus im Kontext Schule	Aufruf an alle Schüler:innen aus staatlichen Schulen Bremen (Kl. 7) und Bremerhaven (Kl. 8) über its-learning Account der SK (Jugendbeteiligung) und Magistrat Bremerhaven

			(Jugendparlament) zur Teilnahme
Anti-Rassismus-Training für Mitarbeitende in Kooperation mit LfV	August 2025	Sensibilisierung für Beschäftigte ohne (potenzielle) Rassismuserfahrungen	Mitarbeitende des Verfassungsschutzes Bremen
Empowerment-Training nach dem Phoenix-Ansatz in Kooperation mit SF, AFZ	September 2025	Empowerment für Beschäftigte, die (potenziell) Rassismuserfahrungen machen	Beschäftigte der FHB mit (potenziellen) Rassismuserfahrungen
Anti-Rassismus-Training nach dem Phoenix-Ansatz, in Kooperation mit SF, AFZ	September 2025	Sensibilisierung für Beschäftigte ohne (potenzielle) Rassismuserfahrungen	Beschäftigte ohne (potenzielle) Rassismuserfahrungen
Forum Führungskräfte, Input durch Tupoka Ogette „Was hat Rassismus mit mir als Führungskraft zu tun?“ mit anschließender Diskussion in Kooperation mit SF	September 2025	Sensibilisierung von Führungskräften für das Themenfeld Rassismus und die Bedeutung in Führung in der FHB	Führungskräfte der FHB
SASJI-Inhouse-Schulung: Führungskräftefortbildung „Vorurteile und rassistische Diskriminierung im Verwaltungskontext“	Herbst 2025	Sensibilisierung für Führungskräfte aus SASJI (plus zugeordnete Dienststellen)	Führungskräfte der entsprechenden Dienststellen
Auftakt für Fortbildung der Schulleitungen und Mitarbeitende des LIS, in Kooperation mit LIS	Herbst 2025	Sensibilisierung für Diversität und Einführung in Diversity-Check, u.a. für Schulleitungen	Schulleitungen, Mitarbeitende des Landesinstituts für Schule (LIS)
Fachtag „Dialog gegen Rassismus im Gesundheitswesen – Perspektiven für Bremen“ in Kooperation mit SGFV	November 2025	Sensibilisierung, Standhebung und Bedarfe im Bereich Gesundheitswesen im Themenfeld Rassismus	Interessierte Öffentlichkeit, Akteur:innen aus dem Gesundheitswesen und der rassismuskritischen Arbeit
Fortbildung zur Sensibilisierung nach dem Ansatz „Exit Racism“	November, Dezember 2025	Sensibilisierung für Rassismus	Beschäftigte der FHB, mit dem Fokus auf Beschäftigte in den Ortsämtern
Öffentliche Positionierung von Verwaltungseinheiten gegen Rassismus durch Aufstellung	Dezember 2025	Sensibilisierung für und Positionierung gegen Rassismus in bremischen Behörden	Gesamtgesellschaft/Besucher:innen der Behörden

von Statement-Bänken			
Empowerment-Angebot „Family Dinner“, kooperative Unterstützung von Aktiven aus der Community	Dezember 2025	Stärkung für von Rassismus betroffene Schwarze Menschen aus Bremen, durch Austausch in geschütztem Raum	Schwarze Menschen aus Bremen