

Vorlage für die Sitzung des Senats am 03.03.2026

Eckpunkte für einen Landesaktionsplan gegen Rassismus

A. Problem

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.“*

Hintergrund des Beschlusses der Bürgerschaft war die Annahme, dass latenter und manifeste Rassismus in allen Lebensbereichen zunehmen. Wissenschaftliche Studien wie der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung stützen diese These. Zwischen 2022 und 2024 haben sich der Studie zufolge rassistische Einstellungen weiterverbreitet. Gemessen wurden Zustimmungswerte für rassistische Aussagen (*Modern Racism Scale*). Unter nicht rassistisch markierten Personen ist der Anteil derer, die keiner Aussage der Modern Racism Scale zustimmen, von 43 % auf 39 % gesunken, während der Anteil an Personen mit häufiger Zustimmung 2024 mit 14 % höher liegt als 2022 (12 %). 2024 gaben 22 % der Befragten an, dass ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland in den letzten Jahren wirtschaftlich mehr profitiert haben als ihnen zusteht. 23 % sind der Meinung, dass diese Gruppen zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung stellen. Gleichzeitig macht mehr als die Hälfte (54 %) der rassistisch markierten Personen in Deutschland mindestens einmal im Monat Diskriminierungserfahrungen. Besonders betroffen sind muslimische (61 %) und Schwarze Frauen (63 %) sowie Schwarze Männer (62 %).

Kommt der Staat seiner Aufgabe, die Würde und die körperliche Unversehrtheit seiner Bürger:innen zu schützen, nicht ausreichend nach, wirkt sich dies direkt auf das Vertrauen 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).¹

Vor diesem Hintergrund ist ein entschlossenes, abgestimmtes Vorgehen gegen Rassismus auch in Bremen weiterhin von hoher gesellschaftlicher und politischer Relevanz.

B. Lösung

Der Senat erstellt unter Federführung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration einen Landesaktionsplan gegen Rassismus. Im Folgenden werden der aktuelle Sachstand sowie Eckpunkte für den Landesaktionsplan dargestellt.

¹ vgl. „Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland, Berlin 2025, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/NaDiRa_Monitoringbericht_2025_FINAL__1_.pdf.

1. Begriffsbestimmung

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.²

Der Landesaktionsplan soll gegen Rassismus auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene wirken. Handlungsleitend ist die Annahme, dass rassistische Strukturen, Einstellungen und Handlungen historisch bedingt in allen Feldern des Zusammenlebens vorhanden sind und auch staatliches Handeln damit derzeit nicht gänzlich frei von Rassismus sein kann. Dies anzuerkennen, soll keineswegs bisherige Bemühungen in Abrede stellen. Bestehende Ansätze sollen durch den Landesaktionsplan miteinander verknüpft, aufeinander abgestimmt und strategisch weiterentwickelt werden.

² Arbeitsdefinition Rassismus des Expert:innenrats Antirassismus, 2025, <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1>.

Rassismus kann in unterschiedlichen Formen auftreten (z.B. als anti-Schwarzer, anti-muslimischer oder anti-asiatischer Rassismus). Ob Antisemitismus eine Form von Rassismus oder ein eigenständiges Phänomen darstellt, ist in der Forschung umstritten. Die eigenständige Dynamik und spezifische Ausdrucksformen von Antisemitismus, der sich spezifisch gegen Jüd:innen oder Menschen, die als solche gelesen werden können, richtet, erfordern jedenfalls eine differenzierte Betrachtung und Bekämpfung. Diesem Anspruch kann der Landesaktionsplan gegen Rassismus nicht gerecht werden, weshalb für die Freie Hansestadt Bremen eine Auseinandersetzung mit der Bekämpfung von Antisemitismus über den Landesaktionsplan gegen Rassismus hinaus vorgeschlagen wird. Wie alle anderen Formen rassistischer Diskriminierungsideologien weist auch der Antisemitismus bestimmte spezifische (historische) Formen und Ausgestaltungen auf. Rassismus beruht allgemein auf der Annahme 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. Der Antisemitismus ist tief in einer jahrtausendealten Geschichte von religiösen, sozialen und politischen Feindbildern verwurzelt. Diese 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. Insbesondere nach dem terroristischen Massaker der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 und dem Beginn des Krieges in Gaza haben antisemitische Einstellungen und Angriffe zugenommen. So verzeichnet der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) für das Jahr 2024 bundesweit 8.627 antisemitische Vorfälle und damit einen erheblichen Anstieg gegenüber 2023 (4.886) und 2022 (2.610) (vgl. RIAS: Jahresbericht „Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2024“). In 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 der Einzigartigkeit des Holocausts und der besonderen deutschen Verantwortung – soll Antisemitismus jedoch auch darüber hinaus in einem weiterführenden Rahmen adressiert werden. In diesem Zusammenhang wird auf die Erklärung des Senats vom 03.07.2025 verwiesen, in der konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung von Antisemitismus benannt sind und deren Umsetzung der Senat weiterhin hohe Bedeutung zumisst.³

2. Arbeitsstruktur

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration ist federführend mit der Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus beauftragt. Von wesentlicher Bedeutung ist die ressortübergreifende Zusammenarbeit, denn Rassismus ist ein Thema, das sich durch alle Lebenslagen und Bereiche zieht, sodass es als Querschnittsthema von allen Ressorts zu bearbeiten ist. Die Entwicklung und anschließende Umsetzung von Maßnahmen erfolgt durch die Ressorts im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten und mit den ihnen zur Verfügung stehenden Personal- und Sachmitteln. Der Landesaktionsplan gegen Rassismus soll dazu dienen, die Maßnahmen aufeinander abzustimmen und miteinander zu koordinieren. Als zentrales Gremium auf Arbeitsebene wird seit Frühjahr 2024 die bereits für das Rahmenkonzept

3

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

Gesellschaftliche Teilhabe und Diversity ins Leben gerufene „Begleitgruppe Integration“ auch für die Arbeit am Thema Rassismus genutzt.

Die Durchführung einiger Pilotprojekte während der Entstehungsphase, der breit angelegte Beteiligungsprozess sowie die Projekt-Koordinationsstelle wurden realisiert durch eine Projektförderung (10.2023-12.2025) durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (SASJI) aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus. Die durchgeführten Aktivitäten hatten sowohl die Gesamtgesellschaft als auch Mitarbeitende der Freien Hansestadt Bremen (FHB) als Zielgruppen. SASJI organisierte verschiedene öffentliche Veranstaltungen, Workshops bzw. Fortbildungen zur Information und Sensibilisierung oder zum Empowerment. Auch ein schriftlicher Leitfaden zu rassismuskritischer Sprache für die Mitarbeitenden der FHB als Einstieg in das Themenfeld wurde realisiert und ist im Intranet (MIP) abrufbar. Weitere Projekte umfassten allgemeine Sensibilisierungs- und Empowerment-Fortbildungen über das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen (SF)/ Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) für Beschäftigte der FHB – teils in Kooperation mit anderen Ressorts und zugeordneten Dienststellen – sowie spezifische Fortbildungen für besondere Zielgruppen (z.B. Schulleitungen, Verwaltungsmitarbeitende mit Bürger:innenkontakt), eine öffentliche Veranstaltung zu Rassismus im Gesundheitswesen und das qualitative Forschungsprojekt „Rassismuserfahrungen und Handlungsoptionen im bremischen öffentlichen Dienst, Fokusgruppenstudie mit potenziell von Rassismus betroffenen Beschäftigten“.

3. Beteiligungsprozess

Laut Beschluss der Bremischen Bürgerschaft sollen im Prozess der Erstellung des Landesaktionsplans breit angelegte Beteiligungsformate unter Einbezug relevanter Akteur:innen, wie beispielsweise Organisationen der Zivilgesellschaft, des Bremer Rates (für Teilhabe und Diversität in der Migrationsgesellschaft, ehemaliger Bremer Rat für Integration), Migrant:innenorganisationen, Expert:innen der Antidiskriminierungsarbeit und der Wissenschaft umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund wurde Ende 2024 ein Beteiligungsprozess beauftragt und in der ersten Jahreshälfte 2025 durchgeführt. Dieser setzte auf eine breite und vielfältige Einbindung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen. Ziel war es, Erfahrungen, Perspektiven und Bedarfe aus der Bevölkerung systematisch zu erfassen und daraus konkrete Maßnahmenvorschläge abzuleiten. Der Beteiligungsprozess gliederte sich in zwei eigenständige Komponenten:

1. den Beteiligungsprozess mit Erwachsenen, in dem – gemäß dem Auftrag der Bremischen Bürgerschaft – zivilgesellschaftliche Akteur:innen, Vertreter:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft, Verwaltungsmitarbeitende, Betroffene und Bürger:innen eingebunden waren,
2. sowie einen eigenständig konzipierten Beteiligungsprozess mit jungen Menschen, der sich gezielt an Jugendliche und junge Erwachsene etwa zwischen 13 und 20 Jahren richtete und eine Umfrage über die digitale Lernplattform „itslearning“ für Schüler:innen der staatlichen Schulen ab Klasse 7 bzw. 8 im Land Bremen zu Erfahrungen mit Rassismus im Schulkontext.

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

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

Die aus dem Beteiligungsprozess hervorgegangenen Maßnahmenvorschläge wurden in Themencluster sortiert und im Anschluss den jeweils zuständigen Ressorts zur Stellungnahme vorgelegt. Es zeigte sich, dass ein wesentlicher Anteil der vorgeschlagenen Maßnahmen in der Bremischen Verwaltung bereits gänzlich oder in Teilen umgesetzt wird. Alle Ressorts haben sich bereits in unterschiedlicher Weise und Intensität mit Rassismus auseinandergesetzt und Maßnahmen implementiert. Bundes- und landesgesetzliche Regelungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wirken sich im Verwaltungshandeln aus. Allerdings ist auch bezüglich der gesetzlichen Regelungen im Rahmen des Landesaktionsplans zu prüfen, ob diese ausreichen oder ggf. Gesetzesänderungen anzustoßen sind.

Einige Vorschläge werden zum aktuellen Zeitpunkt nicht prioritär weiterverfolgt, jedoch im Blick behalten. Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben:

- Es handelt sich nicht um staatliche Aufgaben (z.B. im Bereich Medien und Öffentlicher Diskurs, aber auch in Bezug auf das Handeln von Unternehmen oder Sozialpartnern);
- die Maßnahme wird fachlich als nicht sinnvoll eingeschätzt (z.B. Aufbau von Doppelstrukturen, Widerspruch zu bundesgesetzlichen Regelungen);
- es sind aktuell keine finanziellen Mittel für eine Umsetzung vorhanden.

Zahlreiche Vorschläge wurden hingegen positiv bewertet, d.h. es wird eine tiefergehende Prüfung oder eine kurz-, mittel- oder langfristige Umsetzung angestrebt. Es wird empfohlen, diese Vorhaben weiter zu konkretisieren und als konkrete Maßnahmen in den Landesaktionsplan aufzunehmen.

Neben den beschriebenen Beteiligungsprozessen wurden auch durchgeführte Pilotprojekte zur Erhebung von Bedarfen genutzt und sind damit Grundlage für die Maßnahmenplanung. So leiten sich die im Handlungsfeld 4.1 („Die FHB als Arbeitgeberin und im Bürger:innenkontakt“) vorgeschlagenen Maßnahmen im Wesentlichen aus den Ergebnissen der Studie „Rassismuserfahrungen und Handlungsoptionen im bremischen öffentlichen Dienst, Fokusgruppenstudie mit potenziell von Rassismus betroffenen Beschäftigten“ ab. Für den Bereich „Gesundheit“ werden im weiteren Prozess die Erkenntnisse aus dem Fachtag „Rassismus im Gesundheitswesen“ aufgenommen.

4. Handlungsfelder

Für den Landesaktionsplan wird die Einteilung in die folgenden Handlungsfelder vorschlagen, die sich weitestgehend an den Themenclustern des Beteiligungsprozesses orientieren. Es werden im Folgenden je Handlungsfeld bisherige Aktivitäten kursorisch dargestellt und Vorhaben umrissen, die als Eckpunkte für den Landesaktionsplan dienen.

4.1 Die FHB als Arbeitgeberin und im Bürger:innenkontakt

Dienstanweisung gegen (rassistische) Diskriminierung

Die Dienstanweisung (DA) gegen Diskriminierung soll die Regeln im Umgang mit (rassistischer) Diskriminierung schärfen. Die DA soll dabei Lücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schließen, damit ein verbesserter Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigten der FHB besteht. Die Diskriminierungsdimensionen sollen anhand von Empfehlungen der Bundesantidiskriminierungsstelle erweitert werden und z.B. soziale Herkunft, Sprache oder Aussehen (Größe und Gewicht) mit aufgenommen werden. So entsteht ein besseres (diskriminierungsärmeres) Arbeitsklima und eine höhere Arbeitgeber:innen-Attraktivität. In Zuge der Umsetzung der DA sollen die Beratungs- und Beschwerdestrukturen nochmals überarbeitet werden.

Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten im Bereich Migrationsgesellschaft

Eine Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten im Bereich Migrationsgesellschaft wie die Beschäftigtenbefragung „Migrationsgesellschaft als Chance – wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst“ aus dem Jahr 2023, soll alle 5 Jahre durchgeführt werden. Mittelfristig kann dann überlegt werden, ob man diese Evaluation auf weitere Diversity Dimensionen ausbaut, sodass man auch intersektionale Diskriminierung abbilden kann.

Rassismuskritische Professionalisierung aller Beschäftigten

Angebote zur rassismuskritischen Professionalisierung sollten sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende noch ausgebaut werden. Wichtig dabei sind unterschiedliche Formate wie Vorträge, Seminare oder dienststellenspezifische Workshops. Es bestehen in diesem Kontext bereits unterschiedliche Formate. Es erscheint aber sinnvoll, zusätzliche Angebote zu schaffen, was mit entsprechendem Ressourceneinsatz einhergehen würde. Hier sind definitiv alle Dienststellen gefragt. Sowohl beim Ressourceneinsatz wie auch bei der Teilnahme der Mitarbeitenden.

Weiterentwicklung von Arbeitsinstrumenten

Damit gezielt gegen (rassistische) Diskriminierung vorgegangen werden kann, ist die (Weiter-)Entwicklung von Arbeitsinstrumenten für alle Beschäftigten ein wichtiges Vorhaben. Ein bereits bestehendes Instrument ist die „DIVERCITY-Bremen“. Die „DIVERCITY- Bremen“ bildet die Diversity-Ziele der FHB anhand einzelner Szenen ab und liefert somit einen Referenzrahmen für ein strategisches Diversity-Management. Das Arbeitsinstrument setzt einen wichtigen Rahmen, an dem sich die Dienststellen orientieren können. Zudem unterstützt es bei der Entwicklung einer dienststellenspezifischen Diversity-Strategie. Durch den modularen Aufbau können Organisationen selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge und in welchem Umfang sie die Ziele bearbeiten wollen. Es wird somit zu einem wichtigen Instrument im Kontext Umgang mit Diskriminierung. Damit die „DIVERCITY- Bremen“ zielführend eingesetzt werden kann, wird das Arbeitsinstrument digitalisiert.

Personalentwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte mit (zugeschriebener) ‚Migrationsgeschichte‘

Personalentwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte mit (zugeschriebener) ‚Migrationsgeschichte‘ sollen weiter ausgebaut werden. Das Mentoring-Programm für Beschäftigte mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte soll in einem regelmäßigen Turnus durchgeführt werden. Damit sichere Räume und Austausch von potenziell von Rassismus betroffenen Beschäftigten weiter intensiviert werden, sollen Empowerment-Formate in das regelmäßige Fortbildungsprogramm integriert werden und ein Mitarbeitenden-Netzwerk gegründet werden.

Polizeivollzugsbehörden im Land Bremen

Die Polizeivollzugsbehörden im Land Bremen verstehen diskriminierungssensibles Handeln als wesentlichen Bestandteil professioneller Polizeiarbeit. Vor diesem Hintergrund verfolgen die Behörden konsequent das Ziel, ihre bereits etablierten Werte, Strukturen und Standards fortlaufend weiterzuentwickeln und an gesellschaftliche Veränderungen anzupassen.

Neben der bereits erfolgten Umsetzung von Leitlinien und Anweisungen zum diskriminierungsfreien Umgang im Innen- und Außenverhältnis, verpflichtenden rassismuskritischen und diversitätssensiblen Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, dem Aufbau von spezialisierten Kompetenz- und Beratungsstellen können hier auch Formate zum kollegialen Austausch sowie zur Supervision und Vernetzung und die Multiplikator:innenarbeit zur Prävention von Rassismus genannt werden. Die Schaffung klarer Strukturen, um u.a. Diskriminierung professionell und reflektiert zu begegnen, wurde beispielsweise durch die externe Auditierung „berufundfamilie + Vielfalt“ in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven anerkannt.

Ziel der strategischen Verankerung in den Behörden ist es, demokratische Werte sichtbar zu leben, die Resilienz von Organisation und Mitarbeitenden zu fördern und den hohen Anspruch an ein diskriminierungssensibles, respektvolles Handeln im Innen- wie im Außenverhältnis nachhaltig zu sichern.

Feuerwehren im Land Bremen

In den Strukturen der Feuerwehr Bremen hat sich die Arbeit der Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung seit Neubesetzung zum 1. Februar 2024 etabliert. In der feuerwehrinternen Fortbildungsreihe „Rechtsextremismus erkennen, benennen und bekämpfen“ konnten unter anderem alle Führungskräfte der Feuerwehr Bremen, Auszubildende an der Feuerweherschule sowie Auszubildende erreicht werden. Die Veröffentlichung der Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt wurde mit einer Workshopreihe in allen 21 Wachabteilungen flankiert. Zudem gibt es neben Informationsangeboten im internen Webportal „FIN“ weitere Aktivitäten pro Vielfalt und Toleranz, wie z.B. die Teilnahme am CSD und Auftakt für ein „Vielfaltsnetzwerk“.

Bei der Feuerwehr Bremerhaven wird das Thema Rassismus ebenfalls sehr ernst genommen und durch eine Null Toleranzgrenze, Sensibilisierungen und Aufklärungen u.a. im Rahmen der Rettungsdienstausbildung und der Führungskräfte, insbesondere zum Erkennen von Rassismus, abgebildet.

Landesamt für Verfassungsschutz Bremen (LfV)

Der Kampf gegen den Rassismus gehört für das LfV Bremen zu den wichtigsten Prioritäten seiner Arbeit. Deswegen stehen für das LfV sowohl die Sensibilisierung der Bevölkerung als auch der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt des Einsatzes für eine Gesellschaft ohne Rassismus. Für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen bietet das LfV Sensibilisierungsvorträge an. Diese Vorträge richten sich beispielsweise an Schülerinnen und Schüler oder zivilgesellschaftlichen Akteure. Für das Landesamt für Verfassungsschutz ist aber auch die Schulung und Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von herausragender Bedeutung. Gerade bei den entsprechenden Bildungsangeboten im Verfassungsschutzverbund (z.B. Akademie für Verfassungsschutz) werden immer wieder Aspekte des Rassismus thematisiert. Auch im LfV Bremen selbst wird sich dem Thema Antirassismus ganz konkret angenommen. Ausgehend von der Überlegung, dass es nicht nur wichtig ist, verfassungsschutzrelevanten Rassismus zu detektieren, sondern gerade auch den Funktionsweisen von Rassismus sowie den gesellschaftlichen rassistischen Einschreibungen gewahr zu werden und sich auch persönliche rassistische Denkmuster, Gefühle und Verhaltensweisen bewusst zu werden, wurden für Mitarbeitende des LfV Anti-Rassismus-Trainings durchgeführt. Dabei geht es u.a. auch um die kritische Reflexion eigener Privilegierung. Diese Anti-Rassismus-Trainings werden auch in der Zukunft fortgesetzt.

Weitere Maßnahmen

Darüber hinaus haben weitere Dienststellen der FHB bereits die Funktion eines/einer Diversity-Beauftragten geschaffen, andere Ressorts streben dies ebenfalls an.

Einige Dienststellen streben die Umstellung auf mehrsprachige Online-Dienste an (wie bspw. die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation (SWHT), die das Tool „Formsolutions“ bereits zu diesem Zweck beschafft hat).

Den beamtenrechtlichen Hürden (Voraussetzung Besitz der EU- Staatsbürgerschaft) und den herkunftsselektiven Ausleseprozessen bei der Jurist:innenausbildung zum Trotz, wird sich die Justiz bemühen, ihre Rekrutierungsprozesse darauf auszurichten, dass vermehrt Sprach- und Diversitätskompetenzen berücksichtigt werden können.

4.2 Bildung

Beispiele bisheriger Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus

Die schulische Realität wird maßgeblich durch gesellschaftliche Ungleichheiten, unterschiedliche Lebenslagen und 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.

Weiterentwicklung und Überführung in ein Schutzkonzept

Auf dieser bestehenden Grundlage soll die diskriminierungssensible Schulentwicklung in den kommenden Jahren stärker systematisiert werden. Der geplante Ausbau setzt dabei bewusst auf Kontinuität: Die vorhandenen Ansätze sollen nicht ersetzt, sondern gezielt miteinander verzahnt und in ein verbindliches **Schutzkonzept gegen Rassismus** integriert werden. Dazu gehört insbesondere die Weiterentwicklung eines schulischen Beschwerdemanagements, das Diskriminierungsvorfälle klar definiert, transparente Meldewege sichert und nachvollziehbare Interventionsschritte festlegt. Viele Schulen verfügen bereits über Einzelmaßnahmen oder informelle Absprachen – diese sollen künftig jedoch in ein strukturiertes Verfahren überführt werden, das allen Beteiligten Orientierung gibt und den Schutz betroffener Schüler:innen gewährleistet.

Die Entwicklung eines verbindlichen Schutzkonzepts gegen Rassismus soll darüber hinaus eng mit bereits etablierten Präventionsansätzen zu Gewalt, sexualisierter Gewalt sowie zum Kinder- und Jugendschutz verknüpft werden. Diese Verzahnung ist sinnvoll, weil der Gewaltbegriff auch psychische und strukturelle Gewaltformen einschließt, zu denen Diskriminierung gehört. Damit greifen die Maßnahmen nicht isoliert, sondern ergänzen ein ganzheitliches Schutzverständnis.

Ebenfalls angestrebt wird die institutionelle Verankerung von Ansprechpersonen oder schulischen Arbeitsgruppen, die für Diversität und Antidiskriminierung zuständig sind. Diese Funktion kann unmittelbar auf bestehende Fortbildungs- und Beratungsstrukturen aufbauen: Fachkräfte, die sich bereits im Rahmen von LIS-Veranstaltungen oder DiBS!-Beratungen qualifiziert haben, können als Multiplikator:innen wirken und schulinterne Entwicklungsprozesse aktiv begleiten.

Ein wichtiges Ziel ist zudem die umfassendere Information der Schulgemeinschaft über ihre Rechte auf Diskriminierungsschutz und über Beratungsstellen. Bereits vorhandene Flyer und die Webseite des DiBS! können dabei als Grundlage dienen; künftig sollen sie systematischer genutzt, regelmäßig aktualisiert und stärker in schulische Kommunikationswege integriert werden. Gleichzeitig sollen bestehende Programme – etwa zur Konfliktlösung oder Streitschlichtung – um diskriminierungssensible Elemente ergänzt werden, um nicht nur allgemeine Konflikte, sondern auch macht- und diskriminierungsspezifische Dynamiken angemessen adressieren zu können.

Der frühkindliche Bereich wird in diesen Prozess einbezogen, da hier die Grundlagen für diskriminierungssensibles Handeln gelegt werden. Die vorhandenen Fortbildungsangebote werden überprüft und – wo notwendig – weiterentwickelt, um eine stimmige Bildungsbiografie ohne Brüche zu ermöglichen.

Insgesamt soll der Ausbau diskriminierungssensibler Schulentwicklung also nicht als neuer paralleler Maßnahmenstrang entstehen, sondern als konsequente Weiterführung und strukturelle Zusammenführung bereits vorhandener, bewährter Instrumente. Dadurch entsteht ein kohärenter, gut anschlussfähiger und praxisorientierter Ansatz, der Schulen langfristig stärkt und Rassismusprävention als festen Bestandteil schulischer Qualitätsentwicklung etabliert.

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

Das seit 2002 im Land Bremen bestehende Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ aus derzeit 50 Netzwerk-Schulen und 22 außerschulischen Bildungseinrichtungen als anerkannte Kooperationspartner begleiten Schüler:innen und pädagogisches Personal. Diese verfolgen das Ziel, Engagement gegen alle Ideologien der Ungleichwertigkeit zu einer diskriminierungs- und rassismuskritischen Schulkultur zu entwickeln. 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 begleitet (durch Beratung, Vernetzung, Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung und Materialbereitstellung).

Auszug aus den Maßnahmen der Landeskoordination in 2025:

- Drei Landestreffen für Schüler:innen der Klassenstufen 4-6, 7-10 und ab Kl. 10 und Berufsschule sowie Pädagog:innen mit insgesamt 32 Workshops
- Beratung und (finanzielle) Unterstützung von Schulen bei Angeboten und geplanten Projekten
- Schulbesuche an Netzwerk-Schulen (Gespräche und Reflexion mit zuständigen Lehrkräften, Sozialarbeiter:innen oder/und Schulleitungen)
- Aufbau eines itslearning-Kurses für alle Netzwerkschulen
- Bereitstellung von Materialien und Publikationen
- Vermittlung von diskriminierungskritischen Workshopangeboten an die Schulen
- Fortbildungen für Lehrkräfte mit LIS und Kom.In (Rassismuskritische Fortbildungsreihe)
- Vorträge bei Gesamtkonferenzen, schulinternen Fortbildungen und Fachtagen
- Vertretung des Netzwerkes im Bundesland sowie Austausch mit der Bundes- und den Landeskoordinationen des Netzwerkes

Maßnahmenvorschläge:

- Prüfung der Möglichkeiten einer längerfristigen Stabilisierung der rassismuskritischen Arbeit der Schulen, z.B. eine Entlastungsstunde pro Schuljahr für Lehrkräfte bzw. Schulsozialarbeiter:innen für Planung, Durchführung und Koordinierung vor Ort.
- Ausbau der Unterstützungsangebote durch die Landeskoordination
- Konzeptionierung und Durchführung einer schulübergreifenden Peer-Education-Ausbildung für Schüler:innen
- Ausweitung der Vernetzung mit außerschulischen Akteur:innen

4.3 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.

Maßnahmenvorschläge:

Konkrete Maßnahmen zur Stärkung rassismuskritischer Hochschulstrukturen und -angebote sollen im Dialog mit den Hochschulen erarbeitet werden. Dabei könnte der Fokus sowohl auf eine stärkere Sichtbarmachung bestehender Angebote und Anlaufstellen im Bereich der Antidiskriminierung gelegt werden, als auch auf ein hochschulübergreifendes Format zur gezielten Auseinandersetzung mit Rassismuskritik im Hochschulkontext.

Hochschule für Öffentliche Verwaltung

Der Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst in Bremen verfolgt seiner Konzeption nach einen dezidiert 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.

Auf Grundlage eines behördenübergreifenden Arbeitskreises ‚Polizei im demokratischen Rechtsstaat‘ wurden verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft und zur Prävention gegen extremistische, rassistische und diskriminierende Tendenzen in der Polizei entwickelt. Diese Themen sind Teil der strategischen Ausrichtung der Polizei im Land Bremen und Schwerpunkt einer Serie einschlägiger Formate im Fortbildungsschwerpunkt „Vielfalt, Antidiskriminierung und demokratische Resilienz“, die sowohl der Wissensvermittlung als insbesondere auch der (Selbst-)Reflexion dienen. Neben Seminaren zu Hass- und vorurteilsmotivierter Kriminalität werden in dieser Fortbildungsreihe u.a. spezifische Phänomene der vorurteilsmotivierten Diskriminierung vulnerabler Personengruppen, Racial Profiling, Rassismus, Antisemitismus oder aber Verschwörungsnarrative adressiert.

4.4 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.

Aus dem Beteiligungsprozess wurden insbesondere folgende Bedarfe im Handlungsfeld Arbeitswelt abgeleitet:

- niedrigschwellige Zugänge zu Stellenangeboten,
- Mentoring-Angebote, (z. B. flankierend mit einem Siegel „Unternehmen gegen Rassismus“) sowie Vertrauenspersonen in Betrieben,
- Umsetzung rassismuskritischer Maßnahmen in Berufsschulen und Unternehmen,
- Reform und Beschleunigung von Anerkennungsverfahren,
- zielgruppenspezifische Sprach- und Weiterbildungsangebote,
- Etablierung von Antidiskriminierungs- und AGG-Strukturen in Betrieben,
- Schutz vor aufenthaltsrechtlichen Nachteilen infolge rassistischer Diskriminierung sowie
- unabhängige Beratung und Rechtshilfe für von Rassismus betroffene Arbeitnehmende.

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.

Die genannten Bedarfe werden 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 findet 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. Aufgrund des ergebnisoffenen Charakters dieses Prozesses kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Priorisierung einzelner Maßnahmenvorschläge vorgenommen werden.

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 (Träger: Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. Bremen; finanziert durch SASJI)

- MoBa - Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen (Träger: Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. Bremen; finanziert durch SASJI)
- Faire Integration Bremen und Bremerhaven (Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven e.V.; Bundesprogramm mit SASJI-Landes-Kofinanzierung)

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.

Mit Blick auf die Maßnahme „Etablierung verbindlicher Strukturen gegen Rassismus“ wurde im Beteiligungsprozess angeregt, Leitfäden im Betrieb zu entwickeln (mit priorisierten Handlungsfeldern) und ein Gütesiegel „Unternehmen gegen Rassismus“ zu etablieren. Unternehmen in Bremen können bereits jetzt im Rahmen des Netzwerkes "Diversity Haus" bei der Bremer Aufbaubank (BAB) solche Strategien bzw. Leitfäden entwickeln bzw. diesbezügliche Förderprojekte umsetzen (noch bis 2028). Bundesweit gibt es verschiedene Möglichkeiten, die damit verbundene Arbeitgeberattraktivität sichtbar zu machen (vgl. TOTAL E-QUALITY-Prädikat, Arbeit Plus-Arbeitsplatzsiegel, Charta der Vielfalt). Ein Siegel "Unternehmen gegen Rassismus" gibt es in Deutschland nicht, dieses speziell für die Bremische Wirtschaft zu entwickeln, lässt sich finanziell nicht darstellen.

4.5 Medien, Kultur und öffentlicher Diskurs

Medien

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 eigenverantwortlich entwickelt und umgesetzt.

Eine Steuerungsmöglichkeit besteht hinsichtlich der Zusammensetzung des Medienrates, die in § 50 Bremisches Landesmediengesetz (BremLMG) geregelt ist. Diese erfolgt nach meinungspluralistischen Kriterien und soll dementsprechend auch die gesellschaftliche Vielfalt berücksichtigen. Bei der nächsten Novellierung des Landesmediengesetzes soll überprüft werden, inwiefern eine Anpassung erforderlich ist. Ergänzt werden könnte z. B. auch zu § 50 Abs. 1 Nr. 22 die Voraussetzung, dass das Mitglied des Bremer Rats für Integration (inzwischen umbenannt in Bremer Rat) selbst einen Migrationshintergrund besitzen muss, so wie sie im 2024 novellierten § 10 Abs. 1 Nr. 17 Radio-Bremen-Gesetz (RBG) eingeführt wurde.

Rassismuskritische, diverse Kulturformate und -konzepte fördern

Vielfalt und Diversität sind u.a. in der Förderrichtlinie zur Projektförderung des Senators für Kultur verankert:

'Der Senator für Kultur versteht die verschiedenen Vielfaltdimensionen als Quelle für Innovation und künstlerische Kreativität. Die Repräsentation dieser Vielfalt in den geförderten Projek-

ten ist ausdrücklich erwünscht. Wesentliche Aspekte für eine Repräsentation von Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit sind die Bereitstellung vielfaltsbewusster Zugänge zu Kulturförderung und diskriminierungsfreie Auswahlprozesse.

Im Widerspruch zu den Förderzwecken dieser Richtlinie stehen gemäß Artikel 65 Absatz 1a der Verfassung der Freien Hansestadt Bremen unter Achtung der Grundrechte insbesondere der Kunst- und der Meinungsfreiheit diskriminierende Praktiken entgegen den Zielen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, gleich welcher Art, insbesondere in den Bereichen Rassismus, Antisemitismus, sonstiger gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder wenn sie gegen die sexuelle oder geschlechtliche Identität gerichtet sind. Dasselbe gilt für die Nichtbeachtung anerkannter Awareness-Standards seitens der Förderungsempfängenden.'

Gesellschaftliche Sensibilisierung: Bremens Rolle im Kolonialismus

Vor dem Hintergrund der aktuellen Migrations- und Fluchtbewegungen erhält die Auseinandersetzung mit dem Kolonialismus und der eigenen Kolonialgeschichte Bremens eine zusätzliche Dringlichkeit.

Der von Europa ausgehende Kolonialismus im 19. und 20. Jahrhundert war eine staatlich geförderte Inbesitznahme außereuropäischer Territorien, insbesondere, aber nicht ausschließlich in Afrika. 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.

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. Vorweggegangen waren im Juni und September der Satzungsbeschluss sowie der Beschluss zur Geschäftsordnung. Die konstituierende Sitzung soll im Januar oder Februar erfolgen. Der Dekolonisierungsbeirat hat die Aufgabe, den Senator für Kultur bei seiner Tätigkeit zu beraten und zu unterstützen. 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 unserer Gesellschaft befassen. Dazu gehören Migrant:innen aus ehemaligen Kolonien, Schwarze Deutsche und weitere von Rassismus betroffene Menschen. Eine Aufgabe wird es dann sein, Bearbeitungskriterien und Förderinstrumente zu entwickeln, die der Komplexität und Relevanz des Themas gerecht werden.

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.

Die Aufarbeitung der kolonialen Geschichte und Bremens Rolle war in Bremen merklich intensiver als in anderen Städten. Dazu gehört inzwischen zunehmend auch der Umgang mit kolonial belasteten Denkmälern im öffentlichen Raum.

Auf der Webseite des Senators für Kultur sind Informationen und Publikationen zur kolonialen Geschichte Bremens dargestellt. Die Sonderseite Denkmäler stellt Denkmäler im kolonialen Kontext vor. Auf der Sonderseite Aktueller Erkenntnisstand zu kolonial belasteten Straßennamen in Bremen wird die Bedeutung von Straßennamen im kolonialen Kontext anhand von Erläuterungstexten zu den historischen Hintergründen der einzelnen Namensgeber:innen aufgearbeitet.

Förderung von professioneller transkultureller Kunst von **Black, Indigenous and People of Colour (BIPoC)**- und Schwarzen Künstler:innen

Der Senator für Kultur bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen für Antragstellende an. Zusätzlich hat der Senator für Kultur bereits seit etlichen Jahren einen „Treffpunkt Kultur“ etabliert, bei dem Projektträger:innen moderiert mit potenziellen Projektpartner:innen in Kontakt kommen können. Hier strebt der Senator für Kultur die Zusammenarbeit von Vereinen untereinander, aber auch mit professionellen Kultureinrichtungen an, um Plattformen für größere Kooperationsprojekte und eine stärkere Professionalisierung der größtenteils ehrenamtlichen Vereine zu schaffen.

Da die Projektförderung des Senators für Kultur im Bereich Interkulturelle Kulturarbeit und Migrant:innenkulturarbeit sich insbesondere auf kulturelle Teilhabe, also primär auf niederschwellige Projekte bezieht, besteht ein Bedarf zur Förderung der professionellen transkulturellen Kunst. Zur diskriminierungssensiblen und intersektionalen Förderung von professionellen Künstler:innen mit Marginalisierungserfahrungen wurde daher ein Kreativlabor für BIPoC-Künstler:innen gestartet, das einen sicheren und machtkritischen Raum zur Ermittlung von spezifischen Bedarfen von professionellen BIPoC- und Schwarzen Künstler:innen in Zusammenarbeit mit erfahrenen Kulturakteur:innen bieten soll. Das Kreativlabor ist ein reflexions- und lösungsorientierter Austauschort: Hier geht es u.a. um Themen wie Zugänglichkeit zu Fördermitteln und den möglichen Wegen (Kooperationen / Eigeninitiative ggf. Problematiken) zur aktiven Teilhabe am Kulturbetrieb.

4.6 Gesundheitswesen

Rassismuskritische und diskriminierungssensible Ausbildung

In den Pflegeausbildungen (Pflegefachperson, Pflegefachhilfe, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe, Pflegestudium HSB) und im Hebammenstudium in Bremen ist der Umgang mit bzw. die Sensibilisierung für Rassismus bereits integriert in das Curriculum. Es findet jährlich ein Antidiskriminierungstag Pflege mit Bezug zur Ausbildung bzw. Studium statt.

Sprachmittlung

Sprachmittlung ist ein essentieller Faktor in der Gesundheitsversorgung für Diagnostik Therapieplanung, Behandlung und Gesundheitsaufklärung. Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV) setzt sich deshalb gegenüber dem Bund für eine tragfähige Lösung zur Deckung des vorhandenen Bedarfs ein.

So hat sich Bremen im Rahmen der Integrationsministerkonferenz seit 2015 nahezu jährlich mit der Forderung an den Bund gewandt, eine tragfähige Regelung zur Inanspruchnahme und Finanzierung von Sprachmittlungsangeboten im Sozial- und Gesundheitsbereich, u. a. durch Aufnahme einer klaren gesetzlichen Regelung im Sozialgesetzbuch V zu schaffen. Auch im Rahmen der Gesundheitsministerkonferenz wurde diese Forderung regelmäßig an den Bund adressiert.

Angesichts der bislang ausstehenden strukturellen Lösung zur Deckung des vorhandenen Bedarfs werden Landesmittel eingesetzt, um für bestimmte Zielgruppen bzw. medizinische Bereiche Abhilfe zu schaffen:

Seit 2021 finanziert SGFV 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.

Seit dem Jahr 2024 stellt der Senator für Finanzen zentrale Mittel für einen audio- und video-basierten Dolmetschdienst zur Verfügung, der u. a. im medizinischen Bereich für die Zielgruppe der Istanbul Konvention, insb. gewaltbetroffene Frauen und Kinder, genutzt werden kann.

Bestandsaufnahme zu Rassismus im Gesundheitswesen angestoßen

Am 20. November 2025 fand im Rahmen der Erstellung des Landesaktionsplans gegen Rassismus der Fachtag „Dialog gegen Rassismus im Gesundheitswesen – Perspektiven für Bremen“ statt. Ziel war es aktuelle Erkenntnisse und Perspektiven zu dem Thema zu beleuchten, Impulse für mehr Gerechtigkeit im Gesundheitswesen aufzugreifen und Raum für Dialog und Vernetzung zu bieten.

Maßnahmenvorschläge:

- Bestandsaufnahme zu Rassismus im Gesundheitswesen vertiefen

Der Fachtag „Dialog gegen Rassismus im Gesundheitswesen – Perspektiven für Bremen“ hat einen relevanten Startpunkt gesetzt, an den im weiteren Prozess angeknüpft werden kann. Es wurden acht Handlungsfelder benannt:

- Sprachliche Verständigung und Kommunikation
- Antidiskriminierung, Sensibilisierung und Diversitätskompetenzen
- Strukturelle Maßnahmen im Gesundheitswesen
- Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung
- Patient:innenrechte und -zugänge
- Ausbildung und Studium
- Austausch und Community Building
- Politische und rechtliche Ebene

Im nächsten Schritt werden konkrete Maßnahmen und Handlungsschritte erarbeitet.

- Sprachmittlung

SGFV möchte sich auf Bundesebene weiter einsetzen für eine tragfähige Regelung zur Inanspruchnahme und Finanzierung von Sprachmittlungsangeboten im Sozial- und Gesundheitsbereich.

4.7 Wohnen, Stadt- und Quartiersentwicklung

Im Rahmen des seit 1998 fortgeführten 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. Folgend sind einige umgesetzte, in Fortsetzung sowie teils in Ausbau befindliche Beispiele aus den genannten Programmen zu den verschiedenen Handlungsfeldern des Beteiligungsprozesses aufgeführt:

- Begegnungsmöglichkeiten wie Bürger:innen-Cafés, Stadtteilstefte oder Flohmärkte können Vorurteile abbauen, das Miteinander stärken und Vielfalt aktiv fördern.
- Vernetzungs- und Begegnungsangebote in der genannten Form können dazu beitragen, Rassismus auch als strukturelles Problem anzugehen.
- Sprach-Cafés und Beratungsangebote unterstützen eine Befähigung von Personen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte zu gesellschaftlicher Teilhabe. Dies trägt auch zu einer Ermächtigung bei, bei rassistischem Erleben wehrhaft zu werden.
- AiQ hat sich in der Überseestadt aktiv an einer Kampagne im öffentlichen Raum gegen Rassismus beteiligt.
- Über WiN und LLQ geförderte und unterhaltene Quartierszentren stellen Infrastruktur zur Verfügung, damit qualifizierte, zuständige Stellen (insbesondere das Jobcenter) dezentral zur Jobsuche beraten und zur Bekanntmachung von Stellen in den Quartieren beitragen können (z.B. innerhalb von wöchentlichen Bürozeiten). Damit diversifiziert sich der Zugang zu entsprechenden Arbeitsstellen.

Darüber hinaus sind avisiert:

- Eine gezieltere Unterstützung der Digitalen Teilhabe insbesondere von älteren Menschen mit Migrationsbiografie,
- Eine Befragung im Kontext der WHO Surveys zu „Age-friendly-Cities“. Hier wird die Abfrage zu Migrationsbiografie und/oder Diskriminierungserleben geprüft.

Das „Schwarzes Brett Bremen“ im Stadtportal bremen.de wird 2026 von WFB Bremen Online zugänglicher gestaltet werden. Perspektivisch ist auch eine Übersetzung von Inhalten des „Schwarzen Bretts“ in leichter Sprache geplant, bspw. per KI-Übersetzung. Dies soll auch den Zugang zu Wohnungsangeboten für Personen mit geringen Sprachkenntnissen erleichtern und damit struktureller Benachteiligung entgegenwirken.

Das städtische Wohnungsunternehmen Brebau hat für die Wohnungsvergabe ein Losverfahren eingeführt. Der im Beteiligungsverfahren geäußerte Vorschlag, ein Siegel für vorbildliches Handeln bei privaten Wohnungsbaugesellschaften wird geprüft. Allerdings benötigt die Einführung eines Siegels gründliche und umfangreiche Vorarbeiten, dies braucht Zeit und Personalressourcen, die aktuell im verantwortlichen Referat nicht zur Verfügung stehen.

Um den Diskriminierungsschutz auf dem Wohnungsmarkt zu verbessern und bestehende Schutzlücken zu schließen, setzt sich Bremen auf Bundesebene für Nachbesserungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein. Darüber hinaus wird angestrebt, gemeinsam mit Akteuren der Wohnungswirtschaft und dem Mieterbund zu erörtern, wie das bestehende Diskriminierungsverbot unter Vermieter:innen und Mietinteressent:innen bekannter gemacht werden kann.

4.8 Öffentlicher Nahverkehr

Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs liegt ein besonderer Fokus auf der Unterstützung von Betroffenen rassistischer Diskriminierung sowie auf klaren und verlässlichen 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.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Qualifizierung der Mitarbeitenden. Führungskräfte und ausgewählte Beschäftigte 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, die u.a. Achtsamkeit, Kommunikation und politisch korrektes Handeln in Konfliktsituationen vermitteln.

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.

Rassistische Übergriffe gegenüber dem Fahrdienst werden systematisch erfasst, auch wenn derzeit keine wissenschaftliche Evaluierung innerhalb der BSAG erfolgt.

Gleichzeitig besteht eine enge und tagesaktuelle Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsdienst, der Polizei sowie weiteren zuständigen Behörden. Zur Erhöhung der Sicherheit sind alle Fahrzeuge der BSAG mit Kameras ausgestattet; perspektivisch wird geprüft, wie durch den Einsatz von KI die Sicherheit in den Fahrzeugen weiter verbessert werden kann.

Maßnahmenvorschläge:

Aus Sicht der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung (SBMS) sind alle im Beteiligungsverfahren geforderten Maßnahmen bereits umgesetzt, befinden sich in laufender Umsetzung bzw. in kontinuierlicher Verbesserung. Im Zuge der Erstellung des Landesaktionsplans werden SBMS, die Senatorin für Inneres und Sport (SIS) und SASJI die Notwendigkeit und Umsetzbarkeit weiterer Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit rassistischen Vorfällen im ÖPNV prüfen.

4.9 Sport und Freizeitaktivitäten

Die Senatorin für Inneres und Sport (SIS) misst Maßnahmen, die sich gegen den Rassismus einsetzen eine große Bedeutung zu. Sie 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, ohne unerwünschte Einmischung von staatlichen oder anderen externen Akteur:innen. 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 Migrationshintergrund 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 knapp über 130.000 € 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.

Die Gesellschaft in Bremen wünscht sich darüber hinaus eine diskriminierungssensible Rekrutierung von Personal, Ehrenamtlichen und Mitgliedern in Sportvereinen. Dies war u.a. Ergebnis der Beteiligungsphase für die Erstellung des LAP gegen Rassismus. SIS kann darüber in Abstimmung mit dem LSB berichten, dass der LSB das Ziel verfolgt, Zugangsbarrieren zu Sportvereinen sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen abzubauen. Hierzu setzt er auf eine niedrigschwellige, bildsprachliche und mehrsprachige Ansprache und unterstützt dabei auch seine Mitgliedsorganisationen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung von Übungsleitenden 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 (siehe dazu oben). 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 Black, Indigenous and People of Colour 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 Übungsleitende und Vorstände und unterstützt bei den Umsetzungen des "Safe Sport Code" auch in Bezug auf das Thema Gewalt gegen marginalisierte Gruppen.

Maßnahmenvorschläge:

- SIS wird im Rahmen der Anpassung der Sportförderrichtlinie überprüfen, ob es weitere Möglichkeiten - über die bereits bestehenden Mechanismen hinaus - gibt, um Rassismus in den zuwendungsnehmenden Vereinen zu minimieren.
- SIS wird gemeinsam mit dem LSB die Ausbildung zum Übungsleitenden auf spezielle Inhalte gegen Rassismus überprüfen und ggf. nachbessern.

Das Rahmenkonzept für die offene Jugendarbeit in der Stadtgemeinde Bremen von 2014 setzt folgende fachliche Leitplanke, die sich in der Praxis findet: „Die offene Jugendarbeit leistet Empowerment-Arbeit. Sie bietet Jugendlichen Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen mit Alltags- und institutionellem Rassismus auszutauschen und aus der gemeinsamen Verständigung Stärke und Selbstbewusstsein zu ziehen.“ Zahlreiche Angebote in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verfolgen diese Ziele.

- Stellvertretend sei hier das Jugendkulturzentrum „Friese“ genannt. Diese bietet bspw. in ihrem Angebot „Jugendcafé“ einen geschützten Raum für alle jungen Menschen an und führt in Kooperation mit Elternvereinen und Migrant:innen integrative Projekte durch.
- Im Stadtteil Gröpelingen wird im Rahmen von Qualitätsdialogen berichtet, dass ein wesentlicher Schwerpunkt bei den Angeboten der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auf Menschen mit Migrationsgeschichte gelegt wird.

Auch in der Jugendverbandsarbeit liegt ein wichtiger Fokus darauf zu ermutigen, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und in der Öffentlichkeit couragiert aufzutreten.

- Der Bremer Jugendring veranstaltet regelmäßig ein „politisches Sprachcafé“. Hier treffen sich junge Menschen mit diversen Sprachkenntnissen, um sich über politische Themen und Ideen für die Zukunftsgestaltung auszutauschen. Ebenso ist beim Bremer Jugendring das Projekt UNEXPECTED angesiedelt. Im Rahmen verschiedener Formate bietet UNEXPECTED jungen Menschen die Möglichkeit zur Selbstverortung und zum Empowerment.
- In ihrem Leitbild verpflichten sich die Bremer Jugendverbände dazu in ihren Aktivitäten gesellschaftlichen Diskriminierungsformen jeglicher Art entgegen zu treten.

4.10 Prävention, Beratung und Strafverfolgung bei rassistischer Gewalt

Die Staatsanwaltschaften im Land Bremen werden die konsequente Erfassung, Bewertung und Verfolgung rassistisch motivierter Straftaten weiter stärken. Hierzu sollen bestehende Schwerpunktzuständigkeiten, sofern personelle Möglichkeiten bestehen, fortgeführt werden. Ziel ist es, wissenschaftliche und gesellschaftliche Erkenntnisse mit behördlichen Fakten validieren zu können, insbesondere auch um für Verbote von faschistischen Organisationen und Parteien bzw. bei gesetzlich ermöglichten Überprüfungen der persönlichen Zuverlässigkeit eine hinreichende Datengrundlage zu liefern. Ergänzend werden regelmäßige Fortbildungsangebote für Richter:innen sowie Staatsanwält:innen angeboten, um eine einheitliche Berücksichtigung rassistischer Tatmotive und eine sachgerechte Anwendung der einschlägigen Strafvorschriften sicherzustellen.

Zur wirksamen Bekämpfung von Hate Speech mit rassistischem Hintergrund im Land Bremen wird die Zusammenarbeit zwischen Justiz, Polizei, Medienanstalten und zivilgesellschaftlichen Meldestellen, soweit die personellen Voraussetzungen hierfür geschaffen werden können, intensiviert. Ziel ist es, Verfahren zur zeitnahen Prüfung und strafrechtlichen Verfolgung entsprechender Inhalte zu optimieren. Darüber hinaus sollen gezielte Fortbildungen zur rechtlichen Einordnung von Hassrede im digitalen Raum sowie zu aktuellen Erscheinungsformen rassistischer Hetze angeboten werden.

Zwar betrachtet das Justizressort die öffentliche Hand als prioritär zu bestimmenden Destinatär von Geldauflagen, allerdings wird es regionale zivilgesellschaftliche Organisationen der rassismuskritischen Arbeit ermutigen und unterstützen, die Voraussetzungen für den Nachweis der Geldauflagendestinatäreigenschaft zu führen.

Eine Verschärfung des Tatbestands der Volksverhetzung ist zwar im Bundes-Koalitionsvertrag vorgesehen (Rn. 2890ff), allerdings sind hierzu keine konkreten Vorhaben bekannt. Bremen wird sich auf Bundesebene für eine zügige Umsetzung dieses Vorhabens einsetzen.

Im Sommer 2025 wurden anlässlich des „Aktionstags gegen Hasspostings“ im Auftrag der Staatsanwaltschaft Bremen mehrere Durchsuchungsbeschlüsse für Objekte in Bremen vollstreckt. Hintergrund waren vier laufende Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Volksverhetzung (§ 130 StGB) sowie aufgrund des Verwendens von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§ 86a StGB).

In Bremen werden Schutzmaßnahmen für die körperliche und psychische Unversehrtheit bei rassistischer Hetze im Netz nicht allein über Strafverfolgung verstanden, sondern durch ein Zusammenspiel aus Information, Beratung, Prävention und niedrigschwelliger Unterstützung ergänzt. Zentral sind dabei die Beratungsangebote des Demokratiezentrums Land Bremen (SASJI) sowie das Informationsportal Gegen Hass im Netz der Senatorin für Inneres und Sport, das Betroffenen Orientierung bietet, auf bestehende Beratungsangebote verweist und den Zugang zur Polizei Bremen über die Onlinewache erleichtert. Statt einer eigenen Landesmeldestelle setzt Bremen bewusst auf die bundesweiten Strukturen, insbesondere den beim BKA angesiedelten ZMI⁴-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.

4.11 Übergreifendes / Querschnittsthemen

Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)

Rassistische Diskriminierung spielt in allen Lebenssituationen eine zentrale Rolle und wurde im Rahmen des Beteiligungsprozesses sehr oft thematisiert. Vor dem Hintergrund kommt der zukünftigen Landesantidiskriminierungsstelle im Themenfeld eine besondere Bedeutung zu.

⁴ Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet

Die Einrichtung der Landesantidiskriminierungsstelle soll zeitnah abgeschlossen werden und diese ist bei weiteren zentralen bzw. übergeordneten Vorhaben eng einzubinden.

Gesetzliche Grundlagen

Unter Einbeziehung der LADS soll ein Landesantidiskriminierungsgesetz vorbereitet werden. Eine weitere gesetzliche Grundlage für rassismuskritisches Verwaltungshandeln kann ein Integrations- und Partizipationsgesetz sein. Dieses wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration vorbereitet. Die Notwendigkeit, ein Landesdemokratiefördergesetz vorzubereiten, wird geprüft.

Auf Bundesebene wird sich die Freie Hansestadt Bremen weiterhin für eine Überarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aussprechen, um den rechtlichen Diskriminierungsschutz zu stärken.

Öffentlich wirksame Kampagne

SASJI strebt die Umsetzung einer öffentlich wirksamen Kampagne zur Sensibilisierung für Rassismus unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteur:innen an und wird sich dafür einsetzen die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen.

Austauschformate zum Phänomen Rassismus

SASJI plant mit verschiedenen Akteur:innen in verschiedenen Lebenslagen und den zuständigen Ressorts in den Austausch zu Rassismus zu gehen. Hierzu werden Runde Tische zur Sensibilisierung und Konkretisierung von Maßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus wird SASJI die Etablierung eines Beirats zur Bekämpfung von Rassismus prüfen.

Einwerbung/Nutzung von EU- und Bundesmitteln

Da einige wünschenswerte Maßnahmen aus finanziellen Gründen derzeit nicht umsetzbar sind, wird sich der Senat um die Einwerbung von Bundes- und EU-Mitteln bemühen.

Weiteres Vorgehen

Auf Basis der hier vorgestellten Eckpunkte wird unter Federführung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration ein maßnahmen- und umsetzungsorientierter Landesaktionsplan gegen Rassismus erstellt. Die bewährte ressortübergreifende Zusammenarbeit in der Begleitgruppe Integration wird fortgesetzt mit dem Ziel, einen abgestimmten und verbindlichen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Rassismus auf allen Ebenen und in allen staatlichen Handlungsfeldern zu erarbeiten.

Die Eckpunkte dienen als Orientierung, es können jedoch im weiteren Entstehungsprozess des Landesaktionsplans weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Die Maßnahmen werden mit einem Zeitplan versehen. Dem Senat wird ein jährlicher Umsetzungsbericht vorgelegt. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration evaluiert den Landesaktionsplan und seine Umsetzung nach drei Jahren und bereitet eine Fortschreibung vor.

C. Alternativen

Werden nicht empfohlen.

D. Finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen / Genderprüfung / Klimacheck

Die Beschlussfassung zu den Eckpunkten für ein Landesaktionsplan gegen Rassismus hat keine finanziellen bzw. personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Die Umsetzung der Einzelmaßnahmen des Landesaktionsplans erfolgt durch die jeweils zuständigen Ressorts in Abhängigkeit von den Haushaltsansätzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration wird sich federführend um die Einwerbung von Bundes- und/oder EU-Mitteln bemühen, um die Umsetzung zu unterstützen.

Genderprüfung

Von Rassismus sind Menschen aller Geschlechter betroffen, wobei Frauen, inter- und transgeschlechtliche Personen aufgrund von Mehrfachdiskriminierung in besonderer Weise betroffen sind. Muslimische und Schwarze Frauen sowie Schwarze Männer erleben besonders häufig rassistische Diskriminierung (Vgl. NaDiRa 2025). Männer weisen im Durchschnitt ein höheres Maß an rassistischen Einstellungen auf als Frauen (ebd). Der Landesaktionsplan gegen Rassismus adressiert Rassismus gegen Menschen jeglichen Geschlechts. Die Maßnahmen sollen möglichst auch intersektionale Perspektiven berücksichtigen.

Klimacheck

Die Beschlüsse in der Senatsvorlage haben voraussichtlich keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.

E. Beteiligung / Abstimmung

Die Vorlage ist mit dem Magistrat Bremerhaven, der Senatskanzlei, dem Senator für Finanzen, der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft, der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, der Senatorin für Justiz und Verfassung, der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung dem Senator für Kultur sowie der Senatorin für Inneres und Sport abgestimmt. Die Abstimmung mit dem Senator für Kinder und Bildung ist eingeleitet.

F. Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Einer Veröffentlichung über das zentrale elektronische Informationsregister steht nichts entgegen.

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt den Abschlussbericht zum Beteiligungsprozess zur Erstellung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus zur Kenntnis.
2. Der Senat stimmt den vorgelegten Eckpunkten für einen Landesaktionsplan gegen Rassismus zu und bittet die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration auf deren Grundlage unter Einbeziehung aller Senatsressorts den Landesaktionsplan gegen Rassismus zu erstellen und bis Ende Mai 2026 dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen.
3. Der Senat bittet die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, dem Senat schnellstmöglich einen Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz zur Beschlussfassung vorzulegen und bei der Erarbeitung des Entwurfs die Landesantidiskriminierungsstelle, sofern sie rechtzeitig ihre Arbeit aufnimmt, einzubeziehen.

Anlage: Endbericht zum Beteiligungsverfahren