

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

„Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ – zugleich Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 2. März 2022 „Hamburger Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ (Drucksache 22/7412)

1. Anlass

Die Bürgerschaft hat den Senat in ihrer Sitzung am 2. März 2022 mit Drucksache 22/7412 „Hamburger Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ ersucht,

1. eine Strategie gegen Anti-Schwarzen Rassismus zu entwickeln, welche an die Forderungen der laufenden UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft anknüpft, die aktuellen Maßnahmen rahmt und alle gesellschaftlichen Bereiche berücksichtigt. Dabei soll die inhaltlich federführend zuständige Behörde dafür Sorge tragen, dass die Strategie zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus mit
 - a. der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie,
 - b. der Strategie des Senats zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und
 - c. dem dekolonisierenden Erinnerungskonzeptineinandergreift und die unterschiedlichen Belange aller anderen fachlich betroffenen Behörden im gesamten Prozess, von der Entwicklung über

die Durchführung bis zur Evaluation der Strategie, Berücksichtigung finden;

2. sicherzustellen, dass Vertreter*innen der Zivilgesellschaft, insbesondere Schwarzer Selbstorganisationen und Expert*innen aus der Wissenschaft, an der Entwicklung, Begleitung und Evaluation der Strategie beteiligt werden und dass die Erkenntnisse aus den Senatsdialogen gegen Diskriminierung und Anti-Schwarzen Rassismus sowie der Forderungskatalog der Arbeitsgemeinschaft Anti-Schwarzer Rassismus einbezogen werden;
3. im Rahmen der Entwicklung der Strategie einige Bereiche wie beispielsweise die Aufarbeitung der Kolonialgeschichte, das Bildungs- und Wissenschaftssystem, das Gesundheitssystem, den Wohnungsmarkt, Mehrfachdiskriminierung, institutionelle Diskriminierung und die Förderung und Stärkung der Zivilgesellschaft besonders in den Blick zu nehmen;
4. wissenschaftliche Erkenntnisse wie den Afrozensus und zukünftige Forschungsergebnisse

in die Konzeption und Ausführung einfließen zu lassen;

5. der Bürgerschaft bis zum 1. April 2023 zu berichten.

Der Senat hat der Bürgerschaft mit Schreiben an die Präsidentin vom 24. Juli 2023 (Drucksache 22/12661) über den Sachstand zur Entwicklung der „Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ berichtet. Mit der vorliegenden Drucksache legt der Senat nun seine Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus vor.

2. Ziel und Inhalt der Strategie

Der Senat hat sich mit dem Landesprogramm zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ 2013 (Drucksache 20/9849) und der Fortschreibung 2019 (Drucksache 21/18643) ausdrücklich gegen Rassismus positioniert und verschiedene Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung etabliert. Mit der vorliegenden Senatsstrategie rücken die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem¹⁾ Rassismus nun noch stärker in den Fokus des gemeinsamen Handelns von Politik, Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft. Anti-Schwarzer Rassismus betrifft alle Lebensbereiche und dessen Prävention und Bekämpfung ist daher eine Querschnittsaufgabe. Hamburg stellt sich entschieden gegen jede Form von Diskriminierung und Rassismus.

Die Strategie bündelt bestehende Maßnahmen und Aktivitäten des Senats und benennt die strategischen Handlungsfelder, um die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus zukünftig weiter auszubauen und die Partizipation und Repräsentation Schwarzer Menschen in allen Lebensbereichen sicherzustellen. Hierfür werden verschiedene Handlungsfelder benannt, für die sechs zentrale Zielsetzungen formuliert werden:

- Anti-Schwarzen Rassismus sichtbar machen,
- Aufarbeitung des kolonialen Erbes fortsetzen,

- Empowerment und Partizipation Schwarzer Communities sicherstellen,
- Repräsentation und gleichberechtigte Zugänge sicherstellen: Arbeitsmarkt, Unternehmertum und Selbständigkeit, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen, Kultur und Medien,
- Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln,
- Vernetzung von Polizei und Zivilgesellschaft vertiefen.

In die Entwicklung der strategischen Handlungsfelder sind die Erkenntnisse aus dem Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus, der Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus wie auch die Ergebnisse aus dem Afrozensus und die Erkenntnisse der zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen sowie der Sicherheitsbehörden eingeflossen. Die Eckpunkte der anliegenden Drucksache wurden im Rahmen eines Senatsdialogs am 29. November 2023 Vertreterinnen und Vertretern der Schwarzen Communities vorgestellt und diskutiert.

Im Einzelnen wird auf die anliegende „Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ verwiesen.

3. Auswirkungen auf den Haushalt

Die Finanzierung der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus erfolgt durch fachpolitische Prioritätensetzungen im Rahmen der vorhandenen Ermächtigungen der jeweiligen Einzelpläne.

4. Petitum

Die Bürgerschaft wird gebeten, von der anliegenden „Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ Kenntnis zu nehmen.

¹⁾ Vgl. Kap. 5.1 Schwarz als Selbstbezeichnung

**Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von
Anti-Schwarzem Rassismus**

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
1. Zusammenfassung	5
2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren	8
3. Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus	9
4. Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken!	10
5. Definition von Anti-Schwarzem Rassismus und Positionierung des Senats	12
5.1 Schwarz als Selbstbezeichnung	12
5.2 Definition Anti-Schwarzer Rassismus	13
5.3 Ächtung des N- und M-Wortes.....	15
6. Erkenntnisse zu Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg	15
6.1 Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer Menschen in Deutschland	16
6.2 Zivilgesellschaftliche Perspektiven für Hamburg	16
6.3 Lage in Hamburg aus sicherheitsbehördlicher Perspektive	17
7. Bestehende Präventions-, Beratungs- und Vernetzungsprojekte	19
8. Strategische Handlungsfelder	21
8.1 Anti-Schwarzen Rassismus sichtbarer machen	22
8.1.1 Wissenschaftliche Forschung weiter unterstützen	23
8.1.2 Meldestellen ausbauen und weiter bekannt machen.....	24
8.1.3 Daten von Beratungs-, Beschwerde- und Meldestellen besser verknüpfen.....	26
8.1.4 Öffentlichkeit informieren und Diskurse anregen.....	27
8.2 Aufarbeitung des kolonialen Erbes fortsetzen	28
8.3 Empowerment und Partizipation Schwarzer Communities sicherstellen	29
8.3.1 Beteiligungsformate fortführen und ausbauen	30
8.3.2 Zugang zu Ressourcen verbessern	31
8.3.3 Empowerment im Sozialraum stärken	32
8.3.4 Communities vernetzen und Professionalisierung begleiten.....	33
8.4 Repräsentation und gleichberechtigte Zugänge sicherstellen: Arbeitsmarkt, Unternehmertum und Selbständigkeit, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen, Kultur und Medien.....	34
8.4.1 Arbeitsmarkt.....	34
8.4.2 Unternehmertum und Selbständigkeit	36
8.4.3 Gesundheitsversorgung.....	37
8.4.4 Bildung.....	40
8.4.5 Wohnen	45

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

8.4.6. Kultur und Medien	46
8.5 Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln	47
8.5.1 Die Verwaltung als Organisation weiterentwickeln	48
8.5.2 Kompetenzen in der Verwaltung stärken.....	49
8.5.3 Diversität in der öffentlichen Verwaltung weiter ausbauen	50
8.6 Vernetzung von Polizei und Zivilgesellschaft vertiefen	52
9. Ausblick	53

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AG	Arbeitsgruppe
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BLM	Black Lives Matter-Bewegung
BMDA	Dienststelle für Beschwerdemanagement und Disziplinarische Angelegenheiten der Polizei Hamburg
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BPoC	Black and People of Colour
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
BWI	Behörde für Wirtschaft und Innovation
Drs.	Drucksache
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
HSB	Hamburger Sportbund e. V.
HWC	Hamburg Welcome Center
ITK	Institut für transkulturelle Kompetenz an der Akademie der Polizei Hamburg
IQ-Netzwerk	Integration durch Qualifizierung-Netzwerk
KPMD-PMK	Kriminalpolizeilicher Meldedienst-Politisch Motivierte Kriminalität
LfV	Landesamt für Verfassungsschutz
LGZ	Lokales Gesundheitszentrum
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
PfD	Partnerschaft für Demokratie
SAGA	SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg
Sozialbehörde	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
SPFZ	Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum
FOSPOL	Forschungsstelle für strategische Polizeiforschung an der Akademie der Polizei Hamburg
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
VHS	Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule
ZAF	Landesbetrieb Zentrum für Aus- und Fortbildung

1. Zusammenfassung

Der Hamburger Senat positioniert sich klar gegen jedwede Form von Diskriminierung und Rassismus. Er tritt ein für den Schutz der Menschenrechte, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in allen Lebensbereichen und die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Mit der „Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ bekennt sich der Hamburger Senat zu den Zielen und Forderungen der UN-Dekade der Vereinten Nationen für Menschen afrikanischer Herkunft (2015-2024). Zu diesen zählen die Förderung der Achtung, des Schutzes und der Einhaltung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Förderung einer besseren Kenntnis und Achtung des vielfältigen Erbes, der Kultur und des Beitrags von Menschen afrikanischer Herkunft zur Entwicklung von Gesellschaften sowie der Schutz vor Rassismus und Diskriminierung.

Im Bereich des Anti-Schwarzen Rassismus erwächst für Hamburg aus seiner kolonialen Vergangenheit eine besondere Verantwortung. Gerade als Handelsstadt hat Hamburg vom Kolonialismus profitiert. Anti-Schwarzer Rassismus mit seinen abwertenden und menschenfeindlichen Vorstellungen hat sich besonders im Zusammenhang mit dem Kolonialismus entwickelt, um die koloniale Besetzung des afrikanischen Kontinentes zu rechtfertigen. Rassistische Selbst- und Fremdbilder, die sich in der Zeit des Kolonialismus herausbildeten, bestehen bis heute weiter und sind in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens wirksam. Hier wird besonders deutlich, dass sowohl die dekolonisierende Erinnerungsarbeit als auch die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus der Gegenwart vor allem eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe und insbesondere der Menschen ist, die selbst nicht von Rassismus betroffen sind. Studien wie der „Afrozensus“¹ oder die im Herbst 2023 erschienenen Studien „Being Black in the EU“² und der „Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor“³ zeigen eindrücklich, dass großer Handlungsbedarf besteht. Bis heute sind Schwarze Menschen in Deutschland in besonderer Weise von Rassismus betroffen.

Die Ermordung des Schwarzen US-Amerikaners George Floyd durch einen weißen Polizeibeamten in den USA hat die Menschen weltweit bewegt. Allein in Deutschland fanden im Jahr 2020 zwischen Mai und Juli 83 Protestveranstaltungen mit insgesamt rund 200.000 Teilnehmenden statt.⁴ In Hamburg demonstrierten über 14.000 Menschen gegen Anti-Schwarzen Rassismus und im Gedenken an George Floyd. Der Mord wie auch die große, gesellschaftliche Anteilnahme im Nachgang

¹ Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland, Berlin. <https://afrozensus.de/reports/2020/>

² European Union Agency for Fundamental Rights (2023): Second European Union Minorities and Discrimination Survey Being Black in the EU, Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black-in-the-eu_en.pdf

³ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2023): Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors „Rassismus und seine Symptome“, Berlin. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf

⁴ Milman, Noa; Ajayi, Folashade; della Porta, Donatella; Doerr, Nicole; Kocyba, Piotr; Lavizzari, Anna; Reiter, Herbert; Plucienniczak, Piotr; Sommer, Moritz; Steinhilper, Elias; Zajak, Sabrina (2021): Black Lives Matter in Europe: Transnational Diffusion, Local Translation and Resonance of Anti-Racist Protest in Germany, Italy, Denmark and Poland, Berlin. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/black-lives-matter-in-europe/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

verdeutlichen den großen Handlungsbedarf zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus noch einmal besonders deutlich.

Die Bürgerschaft hat das Thema Anti-Schwarzer Rassismus aufgegriffen und den Senat im Februar 2022 ersucht (Drs. 22/7412), eine Strategie gegen Anti-Schwarzen Rassismus zu entwickeln. Mit der vorliegenden Strategie kommt der Senat dem bürgerschaftlichen Ersuchen nach und zeigt auf, wie diese umgesetzt, weiterentwickelt und in konkrete Maßnahmen des Senats überführt werden soll.

Die vorliegende Strategie basiert maßgeblich auf dem seit 2020 bestehenden Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus (siehe Kapitel 2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren), einem auf Dauer angelegten Beteiligungsverfahren mit Vertreterinnen und Vertretern der Schwarzen Communities in Hamburg und den Hamburgischen Behörden. In die Entwicklung der Strategie sind darüber hinaus Erkenntnisse aus der Wissenschaft, den Fach- und Beratungsstellen in Hamburg sowie den Sicherheitsbehörden eingeflossen (siehe Kapitel 6. Erkenntnisse zu Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg). Auch der Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus (siehe Kapitel 3. Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus) war für die Erarbeitung und thematische Schwerpunktsetzung eine wesentliche Grundlage.

Die „Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus“ ist ein wichtiger Baustein, um die gleichberechtigte Teilhabe Schwarzer Menschen in Hamburg weiter zu fördern. Sie reiht sich ein in weitere Strategien und Maßnahmen der Stadt, deren Ziel es ist, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken (siehe Kapitel 4. Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken!).

Die Strategie soll vor allem dazu beitragen, die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus und das Empowerment Schwarzer Menschen stärker in den Fokus des gemeinsamen Handelns von Politik, Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft zu rücken. Anti-Schwarzer Rassismus betrifft alle Lebensbereiche. Seine Prävention und Bekämpfung ist daher eine Querschnittsaufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann.

Hierfür wurden verschiedene Handlungsfelder identifiziert, für die sechs zentrale Zielsetzungen formuliert werden:

- Anti-Schwarzen Rassismus sichtbar machen
- Aufarbeitung des kolonialen Erbes fortsetzen
- Empowerment und Partizipation Schwarzer Communities sicherstellen
- Repräsentation und gleichberechtigte Zugänge sicherstellen: Arbeitsmarkt, Unternehmertum und Selbständigkeit, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen, Kultur und Medien
- Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln
- Vernetzung von Polizei und Zivilgesellschaft vertiefen

Ein wesentliches Ziel des Senats ist es, Anti-Schwarzen Rassismus sichtbar zu machen. Diese Zielsetzung findet sich sowohl im ersten Handlungsfeld wieder, zieht sich aber auch durch alle übrigen Handlungsfelder. Denn nur, wenn Anti-Schwarzer Rassismus in all seinen Facetten anerkannt, benannt und sichtbar wird, sind ein offener Diskurs und konkrete Veränderungen möglich. Dies bezieht auch die Aufarbeitung des kolonialen Erbes mit ein. Um die Sichtbarkeit von Anti-Schwarzem Rassismus zu erhöhen, soll vor allem die Datenlage zu Anti-Schwarzem Rassismus verbessert werden,

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

indem wissenschaftliche Forschungsvorhaben weiter gefördert werden. Gleichzeitig sollen zivilgesellschaftliche und behördliche Beschwerde-, Melde- und Hinweisstellen gestärkt und weiterentwickelt werden. Die öffentliche Bewusstseinsbildung und Weiterentwicklung des Problembewusstseins für Anti-Schwarzen Rassismus vor allem bei Menschen, die selbst nicht betroffen sind, soll durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen unterstützt werden.

Der Senat möchte mit dieser Strategie die Schwarzen Communities stärken und ihre Beteiligung sicherstellen. Wenn es darum geht, Maßnahmen für die Unterstützung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu entwickeln, müssen ihre Perspektiven und Expertisen wertschätzend und aktiv mit einbezogen werden. Daher werden Beteiligungsformate wie der Senatsdialog fortgesetzt. Gleichzeitig sollen Fördermöglichkeiten gezielter in den Schwarzen Communities bekannt gemacht und mögliche Zugangshindernisse abgebaut werden. Zivilgesellschaftliche Träger werden weiter in ihrer Professionalisierung und Vernetzung sowie bei Projekten und anderen Vorhaben begleitet.

Um Anti-Schwarzem Rassismus auf individueller und struktureller Ebene entgegenzutreten, ist die Sensibilisierung und Stärkung der Kompetenzen in der Verwaltung ein wesentlicher Faktor, denn in den zentralen Bereichen des öffentlichen Lebens stellt sie die Daseinsvorsorge und Infrastruktur sicher, beispielsweise in Form von Wohnraum und Gesundheitsversorgung. Daher wird die diskriminierungssensible Organisationsentwicklung vorangetrieben und es sollen einschlägige Forschungsergebnisse zu Anti-Schwarzem Rassismus mit einbezogen werden. Für die Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Beschäftigten in der Verwaltung wird geprüft, wie das Thema Anti-Schwarzer Rassismus in die Aus- und Fortbildung in den Behörden aufgenommen werden kann. Personalauswahlprozesse werden diskriminierungssensibel weiterentwickelt und das Empowerment Schwarzer Menschen in der Verwaltung gefördert. Besonders die Polizei wird die Perspektiven Schwarzer Menschen weiter berücksichtigen, aktiv mit einbeziehen und mit Hilfe von Dialogformaten auf die Weiterentwicklung eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen Polizei und Zivilgesellschaft hinarbeiten.

Nicht nur in der Verwaltung, sondern in allen Lebensbereichen ist es wünschenswert, dass Schwarze Menschen gleichberechtigten Zugang erhalten und ihre Repräsentation als selbstverständlich erachtet wird. Dies betrifft vor allem die zentralen Bereiche Arbeitsmarkt, Unternehmertum und Selbständigkeit, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen, Kultur und Medien. Hier sollen die Sichtbarkeit, Akzeptanz und Nutzung bestehender Angebote und Maßnahmen verbessert und eventuell bestehende Zugangshürden abgebaut werden. Die Sensibilisierung für Anti-Schwarzen Rassismus soll flächendeckend verbessert werden. Die Vernetzung Schwarzer Menschen in Hamburg wird weiterhin gestärkt und die Sichtbarkeit der Expertise Schwarzer Menschen gefördert.

Anti-Schwarzem Rassismus entschieden entgegenzutreten, ist erklärtes Ziel des Hamburger Senats. Mit der vorliegenden Strategie wird ein weiterer wesentlicher Schritt auf dem Weg hin zum Abbau von lange bestehenden rassistischen Menschenbildern und ihren Auswirkungen auf individueller und struktureller Ebene getan. Die Strategie versteht sich dabei als Auftakt für Politik, Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft und als Chance, diesen Weg gemeinsam erfolgreich zu gehen.

2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren

Neben dem Afrozensus und den zivilgesellschaftlichen sowie sicherheitsbehördlichen Erkenntnissen mit explizitem Bezug auf Hamburg waren die Ergebnisse aus dem Senatsdialog sowie der Forderungskatalog der Arbeitsgruppe (AG) Anti-Schwarzer Rassismus zentrale Elemente bei der Erarbeitung der vorliegenden Strategie. Die Eckpunkte dieser Strategie wurden Vertreterinnen und Vertretern aus den Schwarzen Communities am 29. November 2023 in einem Senatsdialog mit der Senatorin der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) vorgestellt und diskutiert. Anliegen, Fragen und Ergänzungen der Teilnehmenden, welche bisher nicht in der Strategie sichtbar waren, wurden geprüft und eingearbeitet.

Mit dem Senatsdialog wurde Mitte des Jahres 2020 ein Austausch- und Gesprächsformat etabliert, das es den Vertreterinnen und Vertretern der Schwarzen Communities in Hamburg ermöglicht, selbst gesetzte Themen, Forderungen und Problemlagen direkt mit den Senatorinnen und Senatoren der Fachbehörden zu diskutieren und Möglichkeitsräume für Maßnahmen gemeinsam zu erörtern.

Sowohl tagesaktuelle als auch längerfristige und strategische Themen werden im Senatsdialog besprochen. Auch die Auseinandersetzung mit dem Forderungskatalog der AG Anti-Schwarzer Rassismus (siehe Kapitel 3. Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus) fand im Rahmen des Senatsdialogs statt. Für die vorliegende Strategie ist der Senatsdialog daher das wichtigste Beteiligungsformat für zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure. Sofern Bedarf besteht, werden die Schwerpunktthemen aus den Senatsdialogen in anschließenden Arbeitstreffen in Form von Werkstattgesprächen konkretisiert und weiterbearbeitet. Darüber hinaus bietet der Senatsdialog den Rahmen für eine weitere Vernetzung der Teilnehmenden.

Hintergrund für die Einrichtung des Senatsdialogs waren der tödliche Polizeieinsatz gegen den Schwarzen US-Amerikaner George Floyd am 25. Mai 2020 in den USA und die darauffolgende Großdemonstration am 6. Juni 2020 in Hamburg, in der die Themen der Black Lives Matter-Bewegung und die Anliegen der Schwarzen Communities deutlich und Handlungsbedarfe in Hamburg sichtbar wurden. Mit dem Senatsdialog hat der Hamburger Senat diese Themen aufgegriffen und will diese, auch unabhängig von öffentlichkeitswirksamen Ereignissen, gemeinsam mit den Communities weiterbearbeiten.

Teilnehmende am Senatsdialog sind Vertreterinnen und Vertreter der Schwarzen Communities mit unterschiedlichen geographischen, religiösen, aktivistischen und/oder kulturellen Bezügen. Darüber hinaus nehmen Schwarze Fachkräfte der Jugendhilfe, der Schule und von Wohlfahrtsverbänden sowie die von der Sozialbehörde geförderten Fach- und Beratungsstellen amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion (Träger: basis & woge e. V.) und empower – Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (Träger: Arbeit und Leben Hamburg e. V.) teil. In den Senatsdialog fließen auch die Perspektiven Schwarzer Community-Vertretungen aus dem Hamburger Integrationsbeirat ein. Der Senatsdialog trägt außerdem dazu bei, die Belange der Communities weiter zu bündeln und die behördlichen Vertreterinnen und Vertreter für deren Anliegen zu sensibilisieren.

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

In der Auftaktveranstaltung am 22. Juni 2020 haben die Vertreterinnen und Vertreter der Schwarzen Communities die aus ihrer Sicht zentralen Themenfelder benannt. Entsprechend haben bisher die folgenden Senatsdialoge mit den Senatorinnen und Senatoren der jeweiligen Behörden stattgefunden:

- Polizei und Antidiskriminierung (Behörde für Inneres und Sport und Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke),
- Arbeit (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration),
- Bildung (Behörde für Schule und Berufsbildung),
- Wohnen (Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen),
- Gesundheit (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration).

In Werkstattgesprächen fand ein vertiefter Austausch mit relevanten Akteuren wie beispielsweise dem Hamburg Welcome Center (HWC), der Integrations- und Antirassismusbeauftragten am Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) und der Beschwerdestelle der Polizei bei der Dienststelle Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten (BMDA) statt. Ein wesentliches Ergebnis des Senatsdialogs und der nachfolgenden Werkstattgespräche war die Durchführung der Jobmesse „Hamburg braucht Talente – Wege für Black and People of Color (BPoC) in Ausbildung und Arbeit“ im September 2022 (siehe Good Practice-Beispiel, Kapitel 0).

Um den guten Austausch weiterzuführen und die Umsetzung der Strategie weiter zu begleiten, wird der Senatsdialog auch zukünftig fortgesetzt (siehe Kapitel 8.3.1 Beteiligungsformate fortführen und ausbauen, Kapitel 9. Ausblick).

3. Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus

Nach den ersten Terminen des Senatsdialogs haben sich eine Reihe von Vertreterinnen und Vertretern der Schwarzen Communities in Hamburg zu der AG Anti-Schwarzer-Rassismus zusammengeschlossen. Im Februar 2021 hat die AG einen Forderungskatalog für Hamburg vorgelegt, der von verschiedenen Schwarzen Organisationen, wie Bildungs- und Kulturvereinen, einem Jugendhilfeträger sowie Einzelpersonen der Schwarzen Communities aus Hamburg unterzeichnet wurde.⁵

Der Forderungskatalog benennt wichtige Anliegen der Schwarzen Communities und ist ein wertvoller Baustein für die weitere zielgerichtete Arbeit im Themenfeld. Im Rahmen des Senatsdialogs wurden bereits Themen des Forderungskatalogs mit den Senatorinnen und Senatoren der zuständigen Behörden aufgegriffen und diskutiert sowie darüberhinausgehende Themen in Werkstattgesprächen weiter vertieft (siehe Kapitel 2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren). Für die vorliegende Strategie ist der Forderungskatalog eine wesentliche Grundlage für deren Erarbeitung und thematische Schwerpunktsetzung.

So benennt der Forderungskatalog Bildung, Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Kultur und Medien, Soziales und Gesundheit, Justiz und Inneres sowie Wirtschaft, Arbeit und Wohnen als wichtige Handlungsbereiche und hinterlegt diese mit insgesamt 58 Einzelforderungen. Diese nehmen

⁵ <https://www.ossara.de/2021/03/10/forderungskatalog-der-arbeitsgruppe-anti-schwarzer-rassismus/>

überwiegend merkmalsübergreifende Diskriminierung in den Blick, formulieren aber auch spezifische Anliegen Schwarzer Communities in Hamburg. Einzelne Forderungen beziehen sich auf Bereiche außerhalb der Möglichkeiten der direkten Einflussnahme des Senats. Hier kann der Senat lediglich einen Erkenntnisprozess anstoßen, aber nicht aktiv politisch steuern. Dazu gehören beispielsweise Forderungsbereiche wie Kultur und Medien, die in der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltung liegen. So genießen etwa Einrichtungen wie öffentlich-rechtliche Medienanstalten programmatische Freiheit.

4. Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken!

Anti-Schwarzen Rassismus als spezifische Form von Rassismus zu bekämpfen, kann nur effektiv gelingen, indem Diskriminierung und Ungleichheit insgesamt abgebaut und alle Formen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit⁶ konsequent bekämpft werden. Perspektiven und Möglichkeiten der chancengerechten Teilhabe von Schwarzen Menschen setzen eine pluralistische, offene Gesellschaft voraus, in der grundsätzlich alle Formen von Diskriminierung und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geächtet und bekämpft werden. Um Hamburgs Vielfalt zu gewährleisten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, hat der Senat zahlreiche Strategien und systematische Ansätze erarbeitet, die auf diese Ziele hinwirken. Die verschiedenen Handlungsstrategien greifen ineinander und ermöglichen die systematische Bearbeitung der in der folgenden Abbildung dargestellten Themenfelder.



⁶ Als Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit werden abwertende und ausgrenzende Einstellungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bezeichnet. U. a. Zick, Andreas; Küpper, Beate; Heitmeyer, Wilhelm: Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein theoretischer Entwurf. In: Anton Pelinka (Hrsg.), Vorurteile: Ursprünge, Formen, Bedeutung. Berlin: 2012, S. 287-316.

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Der Hamburger Senat greift gesellschaftliche Diskurse und Entwicklungen dieser Handlungsfelder auf, passt seine Strategien der sich verändernden Gesellschaft an und entwickelt neue Handlungsansätze.⁷

Neben der Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus adressiert der Senat die Stärkung des sozialen Zusammenhalts, des gegenseitigen Respekts, den Abbau von Diskriminierung und die Anerkennung von Vielfalt durch folgende Strategien und Landesprogramme:

- das Landesprogramm zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ 2019 (Drs. 21/18643),
- die „Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“ (Drs. 22/11417),
- das Integrationskonzept „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ (Drs. 21/10281),
- die „Hamburger Engagementstrategie“ (Drs. 21/19311),
- das „Senatskonzept zur Vorbeugung und Bekämpfung von religiös motiviertem Extremismus und anti-muslimischer Diskriminierung“ (Drs. 20/13460, siehe auch Drs. 22/10434),
- das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg“ (Drs. 21/11341),
- der Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ (Drs. 22/11506),
- das Demografie-Konzept „Hamburg 2030: Mehr. Älter. Vielfältiger“ (Drs. 21/15695),
- der „Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Drs. 22/14005),
- die Großstadtstrategie auf der Basis von Sport und Bewegung „Active City Hamburg“ (Drs. 22/8715),

Außerdem bereitet der Senat Konzepte zu folgenden Themen vor:

- das „Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs“,
- die „Gesamtstrategie zur Bekämpfung des Antiziganismus und zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe der Sinti und Roma in Hamburg“,
- die „Landesstrategie zur Bekämpfung und Prävention von Antisemitismus“,
- und den Aktionsplan „Age-friendly City“.

Wesentliche Anknüpfungspunkte für die vorliegende Strategie beinhalten vor allem das Landesprogramm zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ (Drs. 21/18643), die „Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“ (Drs. 22/11417) sowie das zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Strategie noch in Erarbeitung befindliche „Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs“.

⁷ Die Hamburger Landesprogramme, Senatskonzepte, Beratungsangebote und Netzwerke zur Förderung von Vielfalt, Respekt und gesellschaftlichem Zusammenhalt sind auf der Internetseite <https://www.hamburg.de/zusammenhalt> zusammengeführt und werden fortlaufend ergänzt.

Übergreifende Rahmenbedingungen und Maßnahmen gegen Rassismus hat Hamburg bereits im Jahr 2013 mit dem Landesprogramm zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ (Drs. 20/9849) etabliert und 2019 fortentwickelt (Drs. 21/18643). Das Landesprogramm nimmt nicht nur den ideologisch verfestigten Rechtsextremismus in den Blick, sondern auch die verschiedenen Formen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und beschreibt verschiedene Maßnahmen. Inzwischen verfügt Hamburg über eine breite Landschaft an Fach- und Beratungsstellen, die Betroffene und Angehörige unterstützen, beim Engagement gegen Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit beraten und Distanzierungsarbeit leisten sowie teilweise spezifisch die Belange Schwarzer Menschen fokussieren und zur Prävention von Anti-Schwarzem Rassismus arbeiten (siehe Kapitel 7. Bestehende Präventions-, Beratungs- und Vernetzungsprojekte).

Einen diskriminierungsmerkmals- und zielgruppenübergreifenden Ansatz verfolgt das Eckpunktepapier „Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“ (Drs. 22/11417), das im März 2023 vom Senat beschlossen wurde. Die Eckpunkte beschreiben und identifizieren Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit und des Diskriminierungsschutzes in Hamburg und fokussieren dabei insbesondere auf die Veränderung von benachteiligenden Strukturen und Prozessen, die mehrere Diskriminierungskategorien gleichzeitig betreffen. Im Rahmen der hierauf aufbauenden Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie sollen konkrete Ziele entwickelt und durch die Bündelung von Interessen die Durchschlagskraft von Veränderungsbestrebungen erhöht werden.

Das Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs wird insbesondere die Kolonialgeschichte, die Auseinandersetzung mit der Geschichte und den Folgen des Kolonialismus und eine umfassende Dekolonisierung Hamburgs in den Blick nehmen.

5. Definition von Anti-Schwarzem Rassismus und Positionierung des Senats

Mit der vorliegenden Strategie legt der Senat erstmals dar, welches Verständnis von Anti-Schwarzem Rassismus er seinem Handeln zugrunde legt. Der Senat setzt sich für die Verwendung respektvoller Ansprachen und Begriffe ein und berücksichtigt besonders die Perspektiven und Selbstbezeichnungen der Schwarzen Communities. Er stellt sich abwertenden Bezeichnungen entschieden entgegen.

5.1 Schwarz als Selbstbezeichnung

Der Senat schließt sich im Rahmen dieser Strategie der Selbstbezeichnung vieler Schwarzer Communities an und verwendet die Bezeichnung ‚Schwarz‘ mit großgeschriebenen ‚S‘. Schwarz steht hierbei nicht für eine (Haut-)Farbe, sondern für eine selbstbewusste und selbstgewählte Eigenbezeichnung und politische Kategorie. Dahinter stehen Personen, die sich unterschiedliche weitere Selbstbezeichnungen geben wie afrodeutsch, afropäisch und afrodiasporisch. Schwarz umfasst

dementsprechend vielfältige transnationale, transkulturelle und religiöse sowie Rassismuserfahrungen in globalen Gesellschaften.⁸

5.2 Definition Anti-Schwarzer Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus bezeichnet die spezifische Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen.

Eine Darstellung der verschiedenen Dimensionen von Anti-Schwarzem Rassismus im Rahmen der vorliegenden Senatsstrategie erfüllt den Zweck, Anti-Schwarzen Rassismus und seine Problematik zu skizzieren und Herausforderungen aufzuzeigen. Die Fokussierung auf Anti-Schwarzen Rassismus soll dabei unterstützen, dessen Prävention und Bekämpfung zielgerichteter zu steuern und stellt keine Hierarchisierung von Rassismen und Abwertungsmechanismen dar. Vielmehr muss Anti-Schwarzer Rassismus intersektional⁹ gedacht werden, beispielsweise in Verbindung mit anti-muslimischem Rassismus.

Die Diskurse um die Definition von Anti-Schwarzem Rassismus werden breit geführt. Der Afrozensus¹⁰, die größte Befragung unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland, weist darauf hin, dass Schwarze Menschen komplexe und unterschiedlichste Formen von Rassismus erleben. Dementsprechend führen die stetig erweiterten empirischen Erkenntnisse zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Definition von Anti-Schwarzem Rassismus.

Herausfordernd ist insbesondere, die Formen und Funktionslogiken von Anti-Schwarzem Rassismus verständlich darzustellen, ohne dabei Rassismen zu reproduzieren. Die vorliegende Beschreibung von Anti-Schwarzem Rassismus wurde mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Schwarzen Communities diskutiert.

Anti-Schwarzer Rassismus nutzt körperliche Merkmale wie Haare und Hautfarben sowie eine vermeintlich „wesenhafte Andersartigkeit“ als rassistische Projektionsfläche und für abwertende Zuschreibungen. Schwarze Menschen sind daher immer sichtbar als Ziele rassistischer Ausgrenzung und Diskriminierung in sämtlichen Lebensbereichen und in alltäglichen Situationen. Anti-Schwarzer Rassismus richtet sich unterschiedslos gegen Schwarze Menschen, auch unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit.

Ein wesentliches Merkmal und Funktionslogik von Rassismus ist die Aufwertung der eigenen Gruppe und die Abwertung einer als „anders“ stigmatisierten Gruppe. Anhand vermeintlicher biologischer und/oder kultureller Eigenschaften werden Menschen als minderwertig kategorisiert, entmenschlicht und ihnen werden Rechte, Ressourcen und Partizipationsmöglichkeiten verwehrt. Das Spektrum der Auswirkungen von Rassismus reicht dabei von diskriminierenden Haltungen und

⁸ Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Drs. 22/11417), S. 16.

⁹ „Unter Intersektionalität wird dabei verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen [...]“ <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf>

¹⁰ <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Äußerungen, Alltagsrassismen über rassistische Strukturen bis hin zu gewalttätigen Übergriffen, Rechtsterrorismus und Genozid.

Eine weitere Dimension von Anti-Schwarzem Rassismus ist die Konstruktion „eines afrikanischen Wesens und einer afrikanischen Kultur“, die der weißen europäischen unterlegen sei.¹¹ Im Kontext von Anti-Schwarzem Rassismus werden Schwarze Menschen nicht als Individuen mit persönlichen Eigenschaften gesehen, sondern stets im Kontext vermeintlicher kollektiver Eigenschaften wahrgenommen. Diese Stigmatisierung erfolgt sowohl über vermeintlich positive Zuschreibungen („gute Läuferinnen und Läufer“, Exotisierung) als auch über negative Zuschreibungen („Übersexualisierung“, Kriminalisierung). Gemein ist diesen Zuschreibungen die Entindividualisierung der Handelnden und ihrer individuellen Leistung. Das Handeln Schwarzer Menschen wird stattdessen zum Resultat der (zugeschriebenen) afrikanischen Abstammung gemacht.

Anti-Schwarzer Rassismus hat eine lange Historie in der westlichen Welt. Eng verbunden mit Genozid, Versklavung und dem atlantischen Handel mit versklavten Menschen hat Anti-Schwarzer Rassismus schon früh globales Leid erzeugt. Für Europa und Nordamerika war die Ausbeutung von Afrikanerinnen und Afrikanern während des Kolonialismus eine wichtige Grundlage zum Aufbau von Reichtum und globaler Vormachtstellung.

Rassistische Vorstellungen über Menschen werden immer wieder mit pseudowissenschaftlichen Theorien und Verschwörungstheorien unterlegt und finden so eine breite Rezeption in allen Gesellschaftsteilen und -gruppen. Ein aktuelles Beispiel sind die Verschwörungstheorien vom „Großen Austausch“.¹² Mit der Konstruktion eines bedrohlichen Anderen wird die eigene Gruppe weiter aufgewertet und eine Notsituation heraufbeschworen. In der Wahrnehmung einer angeblichen Gefahr begründen rechtsextreme Akteurinnen und Akteure ihre Haltung, gewalttätig handeln zu dürfen. Im Kontext solcher rassistischer Narrative steigt die Gewaltbereitschaft und sie finden sich wieder als Motivation bei rechtsextremen Anschlägen, Morden und Rechtsterrorismus.

Rassistische Abwertung äußert sich auf unterschiedliche Weise, ist in bestimmte historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet und mit historisch gewachsenen Machtstrukturen verknüpft wie vor allem dem Kolonialismus. Die koloniale Vergangenheit prägte Rassismen in Gesellschaft und Institutionen und trägt so zum Anti-Schwarzen Rassismus in der Gegenwartsgesellschaft bei. Anti-Schwarzer Rassismus findet sich in alltäglichen Ungleichbehandlungen, beispielsweise auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie in institutionellen Strukturen und gesellschaftlich tradierten Vorurteilen und Stereotypen wieder. Dabei ist individuelles Handeln mit der strukturellen Ebene verknüpft und kann nicht losgelöst davon betrachtet werden. Bei Anti-Schwarzem Rassismus handelt es sich nicht bloß um ein individuelles Vorurteil Einzelner, sondern um ein umfassendes Phänomen,

¹¹ Im Afrozensus (2020, S. 41) werden Abwertungsmechanismen anhand unterschiedlicher Projektion auf Schwarze Menschen dargestellt. Zur Vermeidung von Reproduktion rassistischer Stereotype wird in der vorliegenden Strategie auf die beispielhafte Darstellung verzichtet. Es wird daher insbesondere die Funktionsweise von Anti-Schwarzem Rassismus dargestellt.

¹² Rechtsextreme und rassistische Akteurinnen und Akteure imaginieren dabei einen geheimen Plan der Regierungen zur Ersetzung der Bevölkerung durch Geflüchtete. Insbesondere die Fluchtbewegungen aus Afrika und aus arabischen Ländern werden als vermeintliche Gefahr für die Gesellschaft skizziert. In Verschwörungstheorien des „Großen Austauschs“ werden (Anti-Schwarze) rassistische und antisemitische Narrative verknüpft, was ihre Anschlussfähigkeit erhöht und ihnen zu einer großen Verbreitung verhilft.

das mitunter auch das Handeln von Politik, Behörden und vieler anderer staatlicher und nichtstaatlicher Organisationen beeinflussen kann.

5.3 Ächtung des N- und M-Wortes

Der Hamburger Senat toleriert keinen abwertenden Sprachgebrauch und positioniert sich klar dagegen. Rassistische Zuschreibungen und damit inhärent vermachte Abwertungen leben auch in unserer Sprache weiter und werden darüber reproduziert. Sprache formt das Denken und Handeln von Menschen und ist gleichzeitig ein Ausdruck von Haltungen und Einstellungen. Sie vermittelt gesellschaftliche Werte und Normen und kann absichtlich und unabsichtlich Stereotype, Vorurteile und Rassismen reproduzieren.

Der Hamburger Integrationsbeirat hat im Mai 2023 eine Stellungnahme zur Ächtung des N-Wortes und zur Anerkennung der rassistischen und herabwürdigenden Bedeutung des Wortes beschlossen.¹³ Die Stellungnahme des Integrationsbeirates wurde von der Sozialbehörde an alle Fachbehörden und Bezirke verteilt, verbunden mit der Aufforderung, die Stellungnahme auch in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich bekannt zu machen und zu berücksichtigen.

Der Senat nimmt dies auf und setzt die Forderungen aus der Stellungnahme zur Ächtung des N-Wortes im Rahmen dieser Strategie um. Der Senat lehnt die Verwendung des N-Wortes und des M-Wortes entschieden ab, unabhängig vom Kontext, in dem die Worte gebraucht werden. Die Begriffe sind rassistisch und verletzend. Sie werden von Schwarzen Menschen mit Leid, Diskriminierung, Gewalt, Ungleichheit und Entmenschlichung verbunden. In der Kolonialzeit wurden sie verwendet, um eine rassistische Unterscheidung herzustellen, Machtverhältnisse zu untermauern und unterdrückende Strukturen zu festigen.

6. Erkenntnisse zu Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg

Die Belange Schwarzer Menschen sind besonders für Hamburg mit seiner postkolonialen Verantwortung als Handelsstadt von großer Bedeutung. Weltweit sind in den letzten Jahren die Belange und die Lebenssituationen Schwarzer Menschen durch die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft und die Black Lives Matter-Bewegung stärker in den öffentlichen Fokus gerückt. Neben dem internationalen Kontext sind vor allem die Lebensverhältnisse und Perspektiven Schwarzer Menschen in Deutschland und Hamburg wichtige Orientierungspunkte für die Entwicklung der vorliegenden Senatsstrategie. Für Deutschland hat der Afrozensus eine wesentliche Grundlage für den wichtigen Prozess der Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus geschaffen und trägt zur Identifizierung und wissenschaftlichen Validierung von Handlungs- und Problemfeldern in Hamburg bei. Einzelne Ergebnisse aus der Studie sind in die vorliegende Strategie eingeflossen. Für Hamburg wurden weitere Erkenntnisse und Perspektiven zivilgesellschaftlicher Fach- und Beratungsstellen sowie der Sicherheitsbehörden zu Anti-Schwarzem Rassismus eingeholt sowie über den Senatsdialog (siehe Kapitel 2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren) gewonnen.

¹³ <https://www.hamburg.de/integrationsbeirat/17166778/stellungnahme-mai-2023/>

6.1 Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer Menschen in Deutschland

Der Afrozensus¹⁴ ist die erste und größte Studie, die sich mit den Lebensrealitäten, Perspektiven und Diskriminierungserfahrungen der mehr als eine Million Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland befasst. Mit Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Bildungs- und Empowerment-Projekt Each One Teach One e. V. (EOTO) dazu gemeinsam mit der zivilgesellschaftlichen Organisation Citizens For Europe gUG (CFE) knapp 6.000 Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland befragt sowie Interviews und Fokusgruppen durchgeführt. Sie wurden zu ihren Lebensrealitäten, Diskriminierungserfahrungen, zu Anti-Schwarzem Rassismus aber auch zu ihrem Engagement und ihrem Vertrauen in politische und gesellschaftliche Institutionen befragt. Die Studie ist nicht repräsentativ, zeigt aber Tendenzen auf und schildert die Erfahrungen von Schwarzen Menschen, die in Deutschland immer noch rassistisch diskriminiert werden.

Die Daten lenken den Blick auf das Ausmaß, die Muster und Folgen von Diskriminierungserfahrungen und machen die institutionelle und strukturelle Verankerung von Anti-Schwarzem Rassismus in Deutschland sichtbar. Der Afrozensus zeigt deutlich auf, dass Schwarze Menschen in Deutschland ähnliche Erfahrungen teilen und vielfältig von Rassismus betroffen sind, es sich also um geteilte Erfahrungen und damit um ein strukturelles Problem handelt. Für die Befragten stellt Rassismus eine Alltagserfahrung in allen Lebensbereichen dar. Dabei wurden auch unterschiedliche Betroffenheiten von Teilgruppen der Befragten, wie beispielsweise Frauen, deutlich.

Am häufigsten geben die Befragten an, in den Bereichen Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet, Geschäfte und Dienstleistungen sowie im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein. Einige Ergebnisse: Rund 56 Prozent gaben an, bereits ohne (für sie selbst) erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert worden zu sein. Über 90 Prozent sagten, dass ihnen nicht geglaubt werde, wenn sie Rassismus ansprächen. Etwa zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als andere Mitschülerinnen oder Mitschüler/Kommilitoninnen oder Kommilitonen bekämen.

Die Studie enthält darüber hinaus spezifische Handlungsempfehlungen für Politik, Verwaltung und Schwarze Communities in den Feldern Prävention von Anti-Schwarzem Rassismus, Empowerment von Schwarzen Menschen, Antidiskriminierungsarbeit, Wissenschaft, Gesundheit und Bildung.

6.2 Zivilgesellschaftliche Perspektiven für Hamburg

Während der Afrozensus die Situation Schwarzer Menschen in Deutschland beschreibt, liegen durch die Erfahrungen und die Fachexpertise der Hamburger Fach- und Beratungsstellen der Betroffenen- und Antidiskriminierungsarbeit sowie weiterer Projekte wertvolle Erkenntnisse für den Hamburger Kontext vor. Sie vervollständigen das Bild zur Verbreitung und zu Formen von Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg. Im Zuge der Erarbeitung der vorliegenden Strategie wurden Gespräche geführt mit amira, empower, Kurswechsel – Ausstiegsarbeit Rechts (Träger: Christliches Jugenddorfwerk

¹⁴ <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Deutschlands e. V.), MBT – Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus (Träger: Arbeit und Leben Hamburg e. V.), MOSAIQ Hamburg (Träger MOSAIQ e. V.) und re_Member – Mit Empowerment gegen Anti-Schwarzen Rassismus (Träger: basis & woge e. V.).

Die Aussagen der Fach- und Beratungsstellen weisen darauf hin, dass Anti-Schwarzer Rassismus ein strukturelles Problem in Hamburg darstellt. Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus waren in den Feldern Arbeit, Bildung und Gesundheit, im Bereich des Wohnungsmarktes sowie bei polizeilichen Maßnahmen zu verzeichnen. Allein in der Zeit von Juni 2020 bis Juni 2023 hat empower 123 Vorfälle von Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg erfasst. Eine große Anzahl der Vorfälle ist in aktive Beratungsfälle übergegangen.

Die Fach- und Beratungsstellen berichten, dass besonders Kontrollen durch die Polizei oftmals von Betroffenen als Racial Profiling¹⁵ und damit als unbegründet und diskriminierend wahrgenommen würden. Weitere Felder, in denen Anti-Schwarzer Rassismus in besonders starkem Maße wahrgenommen wird, sind Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen. Im Gesundheitsbereich wird von Retraumatisierungen¹⁶ und Mikroaggressionen¹⁷ berichtet, die bei einem Vertrauensverlust in das Gesundheitssystem weitreichende Folgen haben könnten.

Zudem wurde angemerkt, dass Schwarze Menschen oftmals im Kontext von Integration adressiert und auf Grund ihrer Hautfarbe als Fremde wahrgenommen würden, auch wenn sie schon seit mehreren Generationen in Deutschland lebten. Ihnen werde damit zum einen das Deutsch-Sein abgesprochen. Zum anderen würde Anti-Schwarzer Rassismus in der Folge nicht als solcher wahrgenommen und stattdessen als vermeintliches Integrationsproblem von Nicht-Deutschen eingeordnet.

Die Beratungsstellen berichten auch über rechtsextreme Verschwörungstheorien, die Anti-Schwarzen Rassismus beinhalten und diesen verbreiten. Die Beratungsstellen betonen die Verschränkung von Anti-Schwarzem Rassismus mit weiteren Formen von Rassismus und auch Antisemitismus. Betroffene würden gleichzeitig mehrfach abgewertet, beispielsweise durch anti-muslimischen Rassismus und Anti-Schwarzen Rassismus.

6.3 Lage in Hamburg aus sicherheitsbehördlicher Perspektive

Neben den Erkenntnissen aus den zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen ist die Lagebeschreibung der Sicherheitsbehörden ein weiteres wichtiges Analyseelement, um die Situation Schwarzer Menschen in Hamburg einzuordnen. Die Polizei erfasst politisch bzw. hassmotivierte Straftaten gemäß bundeseinheitlichen Richtlinien im Kriminalpolizeilichen Meldedienst Politisch Motivierte Kriminalität (KPMD-PMK). Nachfolgend wird die Entwicklung der Zahl der polizeilich

¹⁵ „Wenn Menschen allein aufgrund ihres physischen Erscheinungsbildes oder ethnischer Merkmale polizeilich kontrolliert werden, spricht man von Racial Profiling“ (<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten/>)

¹⁶ Erzeugen eines erneuten Traumas, das Aspekte der früheren Ohnmachts- und Gewalterfahrung in sich trägt und zu einer Vertiefung bisheriger traumatischer Erfahrungen führt.

¹⁷ Mikroaggressionen sind als übergriffig wahrgenommene Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation. Darunter werden alltägliche Äußerungen verstanden, die an eine andere Person bewusst oder unbewusst abwertende Botschaften in Bezug auf deren Gruppenzugehörigkeit senden.

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

registrierten Straftaten, die im Kontext Anti-Schwarzer Rassismus relevant sind, für die Jahre 2017 bis 2023 (Stand: 02.02.2024) dargestellt. Aufgeschlüsselt wird dies nach den jeweils einschlägigen Straftatbeständen. Zum Vergleich ist zusätzlich die Zahl aller in der Kategorie „fremdenfeindlich“¹⁸ registrierten Straftaten aufgeführt.

Anzahl der Straftaten nach Delikt	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
§ 111 StGB Öffentliche Aufforderung zu Straftaten		1					
§ 126 StGB Störung des öffentlichen Friedens durch Androhung von Straftaten			1				1
§ 130 StGB Volksverhetzung	5	4	11	18	10	24	23
§ 185 StGB Beleidigung	8	9	22	34	28	25	32
§ 187 StGB Verleumdung		1					
§ 223 StGB Körperverletzung	3	4	6	13	5	9	7
§ 224 StGB Gefährliche Körperverletzung			2	3	5	9	4
§ 240 StGB Nötigung		1			1		
§ 241 StGB Bedrohung	1	1	1	3	3	2	5
§ 252 StGB Räuberischer Diebstahl			1				
§ 303 StGB Sachbeschädigung		2		3	1		3
§ 340 StGB Körperverletzung im Amt				1		2	1
§ 86a StGB Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen	2	3	2	2	2		4
§ 192a StGB Verhetzende Beleidigung						1	
§ 33 KunstUrhG							1
§ 113 StGB Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte							1
§ 140 StGB Belohnen und Billigen von Straftaten							1
§ 186 StGB Üble Nachrede							1
§ 249 StGB Raub							1
Gesamtzahl „antischwarz-rassistisch motiviert“	19	26	46	77	55	72	85
Gesamtzahl „fremdenfeindlich“	122	218	237	291	339	303	462

*Stand 02.02.2024. Die Angaben für 2023 sind derzeit noch nicht qualitätsgesichert.

Durch die erweiterte Auswertung wird deutlich, dass die polizeilich registrierten Anti-Schwarz rassistisch motivierten Straftaten jährlich einen nicht unerheblichen Anteil aller fremdenfeindlichen Straftaten ausmachen. Der Anteil dieser Straftaten liegt zwischen 12 Prozent (in 2018) und 26

¹⁸ Als fremdenfeindlich gilt eine Straftat nach den Erfassungsrichtlinien des KPMD-PMK, wenn die Tat aus einer gegen eine andere Ethnie oder Kultur gerichteten Motivation heraus begangen wurde. Die Gesamtzahl als „fremdenfeindlich“ erfasster Straftaten beinhaltet somit auch die Straftaten, denen Anti-Schwarzer Rassismus als Motiv zu Grunde liegt. Anti-Schwarzer Rassismus selbst ist kein Erfassungskriterium des KPMD-PMK. Für die vorliegende Sonderauswertung sind daher jeweils die Fälle, die dem Unterthemenfeld „Rassismus“ zugeordnet wurden, gesondert betrachtet worden. Insofern wurden solche Straftaten als Anti-Schwarzer Rassismus gewertet, die sich gegen People of Colour richteten.

Prozent (in 2020). Des Weiteren zeigt sich, dass es sich bei den seit 2017 erfassten Straftaten mehrheitlich um Fälle von Volksverhetzung, Beleidigungen oder Bedrohungen (72 Prozent) handelte. Etwa 20 Prozent aller Straftaten waren Körperverletzungsdelikte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass registrierte Straftaten dabei lediglich das polizeiliche Hellfeld widerspiegeln. Dieses ist zum einen in erheblichem Maß von der Anzeigebereitschaft der Bevölkerung abhängig, zum anderen bildet es nicht das Gesamterleben der betroffenen Bevölkerung ab, da auch Vorfälle unterhalb der Strafbarkeitsgrenze für die Betroffenen belastend sind, nicht aber polizeilich registriert werden.

Eine exemplarische Betrachtung der gefährlichen Körperverletzungen aus dem Jahr 2022 seitens der Täterinnen und Täter lässt kein geplantes Vorgehen erkennen. Die insgesamt auffälligen Fallzahlen des Jahres 2020, die sich deutlich von denen in den übrigen Jahren abheben, lassen vermuten, dass die öffentliche Debatte und mediale Berichterstattung zu der Tötung des Schwarzen US-Amerikaners George Floyd eine Rolle gespielt haben. Die Solidarität gegen Anti-Schwarzen Rassismus in weiten Teilen der Bevölkerung könnte sich auf das Anzeigeverhalten der Betroffenen ausgewirkt haben.

Das Landesamt für Verfassungsschutz (LfV) stellt im Kontext von Anti-Schwarzem Rassismus fest, dass rassistische Denkmuster – darunter auch Anti-Schwarzer Rassismus – zu den typischen und konstitutiven Merkmalen des Rechtsextremismus gehören. Insofern sind sie bei der sicherheitsbehördlichen Beobachtung rechtsextremistischer Bestrebungen permanent zu berücksichtigen. Das LfV zieht solche Agitationsmuster daher regelmäßig heran, um Personenzusammenschlüssen verfassungsfeindliche Bestrebungen nachzuweisen. Hinweise auf rassistische Verhaltensweisen, die dem LfV zugehen, werden im LfV auf das Vorliegen etwaiger extremistischer Bestrebungen geprüft und der Zuständigkeit entsprechend verarbeitet. Hierzu zählt auch die Weitergabe strafrechtlich relevanter Hinweise durch das LfV an die Polizei. Die Lageerkennnisse zu Hamburg im Bereich Rechtsextremismus werden aktuell jedoch nicht durch das Themenfeld Anti-Schwarzer Rassismus geprägt.

7. Bestehende Präventions-, Beratungs- und Vernetzungsprojekte

Basierend auf dem Landesprogramm zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ (Drs. 20/9849 und Drs. 21/18643) wurden die staatlichen Regelsysteme in den vergangenen zehn Jahren umfänglich für die Prävention und Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus aufgestellt und kontinuierlich weiterentwickelt. Das Landesprogramm wird durch weitere Landesprogramme und -strategien ergänzt. Eine niedrigschwellige Beratungslandschaft an öffentlich geförderten zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus wurde etabliert. Sensibilisierungs-, Beratungs- und Interventionsangebote, auch zu Anti-Schwarzem Rassismus, wurden für Fachkräfte und in Sozialräumen bereits erfolgreich umgesetzt. Außerdem hat der Senat Melde-, Hinweis- und Anlaufstellen bei Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus beim Landeskriminalamt, der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV) und in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft eingerichtet.¹⁹ Die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus ist Bestandteil dieser Beratungs- und Unterstützungslandschaft. Die zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen

¹⁹ <https://www.hamburg.de/hinweis-geben/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

nehmen bereits jetzt Anti-Schwarzen Rassismus als Teil ihrer Aufgabe mit all seinen Ausprägungen von Diskriminierung bis hin zu Gewaltvorfällen in den Blick. Sie arbeiten intersektional und können so auch Mehrfachbetroffenheiten berücksichtigen.

Zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus bestehen unter anderem die folgenden mit Mitteln der Sozialbehörde und teilweise mit Mitteln aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten Fach- und Beratungsstellen:²⁰

- **amira** – bietet Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion.
- **empower** – bietet Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt sowie deren Angehörige, Freundinnen und Freunde oder Zeugen. Zu empower gehört auch die digitale Hinweisstelle memo (siehe Kapitel 7. Bestehende Präventions-, Beratungs- und Vernetzungsprojekte).
- **Kurswechsel** – bietet sozialraumorientierte Distanzierungs- und Ausstiegsarbeit in Hamburg an. Mit dem Kurswechsel-Modul **perspek'tif:a** stehen Angebote für Menschen aus (post-)migrantischen Communities bereit.
- **MOSAIQ Hamburg** – richtet sich an alle jungen Hamburgerinnen und Hamburger, unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen und/oder religiösen Herkunft und bietet ihnen eine Plattform für Wissensgewinn und Austausch.

Mit re_member (Träger: basis & woge e. V.) und UN-Dekade: ASR! (Träger: MOSAIQ e. V.) sind in den Jahren 2022 und 2023 zwei Projekte hinzugekommen, die ausschließlich zum Schwerpunkt Anti-Schwarzer Rassismus arbeiten:

- **re_Member** – richtet sich an Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger und unterstützt Empowermentprozesse gegen Anti-Schwarzen Rassismus und Antidiskriminierung mithilfe von Coaching, Beratung, Fortbildung und Vernetzung. Das Projekt nimmt am Senatsdialog teil und wirkt an verschiedenen Austauschformaten wie dem „Partnership International Social Worker Exchange“ der Sozialbehörde mit den Partnerstädten Birmingham und Chicago zu Diskriminierungserfahrungen im Bereich der Sozialen Arbeit mit. Das Modellprojekt re_Member wird mit Mitteln aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sozialbehörde gefördert.
- **UN-Dekade: ASR!** – sensibilisiert die Öffentlichkeit zu Anti-Schwarzem Rassismus, vernetzt und empowert Communities und Einzelpersonen. Das Projekt bietet Schwarzen Hamburgerinnen und Hamburgern die Möglichkeit, sich für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen zu Anti-Schwarzem Rassismus fortzubilden. Durch Vernetzungs-, Begegnungs- und Fachveranstaltungen stärkt das Projekt die individuellen und kollektiven Ressourcen der Schwarzen Communities. Das Projekt UN-Dekade: ASR! wird seit Mitte des Jahres 2023 durch

²⁰ <https://www.hamburg.de/gegen-rechtsextremismus/>

den Träger MOSAIQ e. V. umgesetzt und mit Mitteln aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sozialbehörde gefördert.

Im Rahmen eines Modellprojekts des Trägers basis & woge e. V., das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert und von der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) kofinanziert wird, sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie die Antidiskriminierungsberatung auf alle AGG²¹-Merkmale erweitert und gleichzeitig intersektionaler konzipiert werden kann. Überlegungen hierzu werden in die Antidiskriminierungsstrategie aufgenommen.

8. Strategische Handlungsfelder

Im Fokus der vorliegenden Strategie stehen sechs strategische Handlungsfelder, die übergreifend darauf abzielen:

- Anti-Schwarzen Rassismus in all seinen Facetten anzuerkennen, besser zu erfassen und sichtbar zu machen,
- Verantwortung für das koloniale Erbe Hamburgs zu übernehmen,
- die Expertise Schwarzer Menschen wertzuschätzen und einzubeziehen,
- Empowerment Schwarzer Menschen zu unterstützen,
- Kompetenzen zu Anti-Schwarzem Rassismus zu stärken,
- Informationen gezielt bereitzustellen, Zugänge zu verbessern und Hürden abzubauen,
- das Problembewusstsein für Anti-Schwarzen Rassismus auf allen Ebenen zu schärfen und einen offenen Diskurs anzuregen,
- die Repräsentation und gleichberechtigte Teilhabe Schwarzer Menschen in allen Lebensbereichen sicherzustellen,
- Anti-Schwarzem Rassismus auf individueller und struktureller Ebene entgegenzutreten.

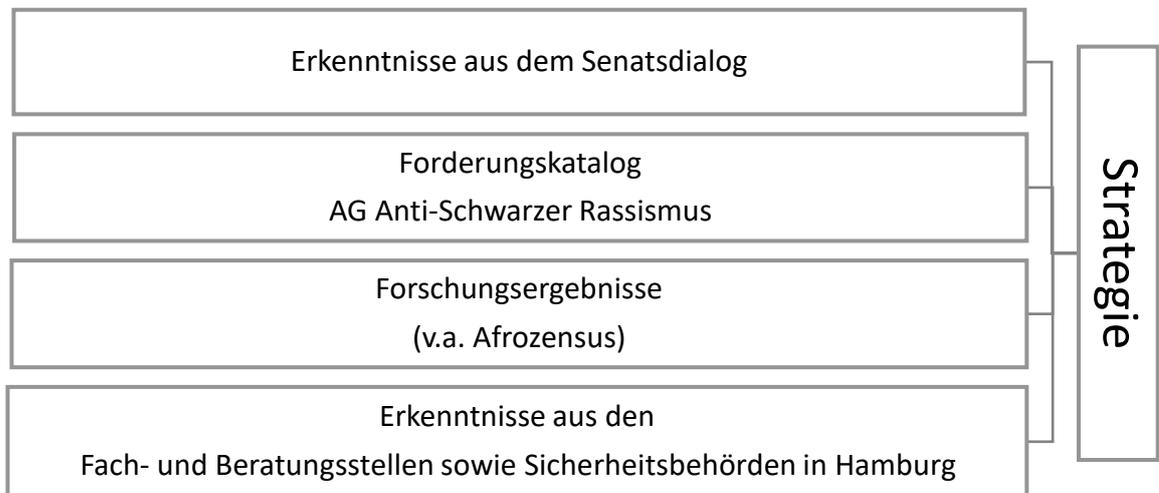
Anti-Schwarzer Rassismus kann Schwarze Menschen in Hamburg in allen Lebensbereichen betreffen. Die Lebenslagen Schwarzer Menschen in Hamburg sind vielfältig. Sie erfahren Rassismus ungeachtet dessen, ob sie seit Generationen in Deutschland leben oder kürzlich zugewandert sind. In Bezug auf konkrete Handlungsansätze ergeben sich daraus unterschiedliche Bedarfe und Herausforderungen, denen im Folgenden Rechnung getragen wird. Beispielsweise hat der Senatsdialog gezeigt, dass in vielen Themenfeldern gezielte Informationen zu Handlungsmöglichkeiten in den Schwarzen Communities stärker bekannt gemacht werden sollten. Gleichzeitig ist damit die Frage verbunden, welche strukturellen Hürden vorhanden sind, die Zugänge zu Informationen, Programmen, Angeboten und gesellschaftlicher Teilhabe insgesamt verhindern. Der Frage, wie diese Hürden abgebaut werden können, wird sich vor allem der Senatsdialog auch in Zukunft widmen.

In die Entwicklung der strategischen Handlungsfelder sind die Erkenntnisse aus den Senatsdialogen, der Forderungskatalog der AG Anti-Schwarzer Rassismus wie auch die Ergebnisse aus dem Afrozensus und die Perspektiven der zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen sowie der Sicherheitsbehörden maßgeblich eingeflossen. Für Hamburg wurden im Rahmen des Senatsdialoges und

²¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

seiner Folgeveranstaltungen bereits wesentliche Handlungsfelder diskutiert und erste konkrete Maßnahmen abgeleitet (siehe Kapitel 2. Der Senatsdialog als zentrales Beteiligungsverfahren).



Die strategischen Handlungsfelder sind spezifisch auf die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus fokussiert. Sofern Überschneidungen mit anderen Senatsstrategien bestehen, wird jeweils darauf hingewiesen. Vor allem Themen mit besonderem Bezug auf die Kolonialgeschichte, die Folgen des Kolonialismus und eine umfassende Erinnerungskultur in Hamburg soll das zeitlich parallel zur vorliegenden Strategie entstehende Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs adressieren. Formen von Diskriminierung, die im Schwerpunkt merkmals- und zielgruppenübergreifend sind und somit Anti-Schwarzen Rassismus einschließen, sollen in der Antidiskriminierungsstrategie des Senats aufgegriffen werden (siehe auch Drs. 22/11417).

Die folgenden strategischen Handlungsfelder beziehen sich zunächst auf Gesamtzusammenhänge wie die Aufarbeitung des kolonialen Erbes oder eine allgemeine Verbesserung der Sichtbarkeit von Anti-Schwarzem Rassismus. Die weiteren Handlungsfelder nehmen Wege für das Empowerment, die Partizipation und Repräsentation Schwarzer Menschen in verschiedenen Lebensbereichen in den Fokus. Abschließend geht es um den Öffentlichen Dienst und die Verwaltung selbst.

8.1 Anti-Schwarzen Rassismus sichtbarer machen

Der Hamburger Senat hat zum Ziel, Anti-Schwarzen Rassismus sichtbarer zu machen und damit einen offenen Diskurs über Anti-Schwarzen Rassismus zu ermöglichen und das Bewusstsein für die Problematik zu steigern. Daher sollen Maßnahmen fortgesetzt und entwickelt werden, die besonders darauf abzielen:

- die Datenlage zu Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg zu verbessern,
- die Sichtbarkeit und Akzeptanz von Meldestellen und somit die Meldebereitschaft zu Vorfällen von Anti-Schwarzem Rassismus zu verbessern,
- vorhandene Daten besser zu verknüpfen und aufzubereiten sowie
- das öffentliche Bewusstsein für die Problematik von Anti-Schwarzem Rassismus zu schärfen.

Anti-Schwarzer Rassismus wird häufig nicht als solcher anerkannt. Dies wurde im Senatsdialog deutlich, und auch ein Großteil der Befragten des Afrozensus gibt an, dass ihnen nicht geglaubt oder ihnen gesagt werde, dass sie zu empfindlich seien, wenn sie einen rassistischen Vorfall ansprächen. Im Zusammenhang mit einer Meldung oder Anzeige eines Vorfalls gaben laut Afrozensus fast drei Viertel der Befragten an, dass sie mit dem weiteren Umgang ihrer Meldung oder Anzeige eines Vorfalls unzufrieden waren und eine Meldung überwiegend keine Konsequenzen nach sich zog. Als weitere Gründe wird unter anderem angeführt, dass auf die Meldung eines Vorfalls verzichtet wurde, weil „es andauernd geschieht“ und weil die Betroffenen unter anderem keine Beweise hatten. Der Großteil der Befragten verarbeitet eine diskriminierende Situation demnach mit Hilfe des privaten Umfelds.²² Ein Vertrauensverlust in offizielle Meldestrukturen durch das Ausbleiben erfahrbarer Konsequenzen sowie eine Nicht-Meldung von Fällen ist für die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus fatal. Denn wo keine Fälle gemeldet werden, fehlt oft der Anlass zu handeln.

Neben der Anerkennung von Anti-Schwarzem Rassismus wurde im Rahmen des Senatsdialogs wiederholt und unabhängig vom jeweiligen Schwerpunktthema die Bedeutung von wissenschaftlicher Forschung und Daten zu Anti-Schwarzem Rassismus thematisiert. Spezifische Daten und Analysen für Hamburg zu erhalten ist eine wichtige Grundlage für weitere Diskussionen und die zielgerechte Entwicklung von Maßnahmen.

Die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus darf nicht nur Thema für die Menschen sein, die davon betroffen sind. Vielmehr gilt es, dass sich alle Hamburgerinnen und Hamburger damit auseinandersetzen können, Wissen erhalten und in die Lage versetzt werden, sich und ihr Handeln zu reflektieren, Strukturen zu hinterfragen und sich solidarisch zu zeigen. Der Abbau von Anti-Schwarzem Rassismus ist vor allem eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe und insbesondere der Menschen, die selbst nicht von Rassismus betroffen sind.

8.1.1 Wissenschaftliche Forschung weiter unterstützen

Eine fundierte wissenschaftliche Grundlage und die Expertise von Fachexpertinnen und -experten ermöglichen einen zielgerichteten Austausch zu Anti-Schwarzem Rassismus und können Leerstellen und neue Handlungsfelder aufzeigen. Anti-Schwarzer Rassismus wirkt zwar überall auf der Welt ähnlich, zeichnet sich aber auch durch spezifische Wirkungsweisen aus, die sich regional unterscheiden und die kulturell, historisch und sozialpolitisch geprägt und eingebettet sind. Bei Datenerhebungen wird in Deutschland vor allem die Analysekategorie Migrationshintergrund verwendet. Anti-Schwarzer Rassismus wird unter allgemeinem Rassismus subsumiert und damit in Teilen nicht sichtbar gemacht.²³

Daher unterstützt der Hamburger Senat aktuell die folgenden Forschungsprojekte, die für die Betrachtung von Anti-Schwarzem Rassismus relevant sind:

- „Hatetown - vorurteilsgeleitete Handlungen in urbanen Räumen“²⁴ der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg und der Polizeiakademie Niedersachsen. Mithilfe der Studie

²² Afrozensus, Kapitel 6.5 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

²³ Afrozensus, Kapitel 1 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

²⁴ <https://akademie-der-polizei.hamburg.de/forschungsprojekt-489700>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

werden seit 2021 in Hamburg und Hannover die Perspektiven von Betroffenen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit systematisch erhoben. Erste Ergebnisse wurden im Rahmen des Fachtags des Behördenkompetenznetzwerks Rechtsextremismus 2023 vorgestellt. Nach Abschluss der Studie fließen die gewonnenen Erkenntnisse weiter in die Arbeit der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ein. In Hamburg sind die Sozialbehörde und das Landeskriminalamt Kooperationspartnerinnen des Forschungsprojektes.

- Das Projekt „Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus und Antiziganismus im institutionellen Handeln von Behörden“²⁵ ist Teil der breit angelegten Verbundstudie „Rassismus als Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Kontext ausgewählter gesellschaftlich-institutioneller Bereiche“, kurz: InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“, des Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Das Projekt beforscht Hamburg als einen von wenigen Standorten in Deutschland. Studienergebnisse werden voraussichtlich Ende des Jahres 2024 veröffentlicht.

Die in den kommenden Jahren publizierten Erkenntnisse aus den derzeit laufenden Forschungsprojekten werden in die Weiterentwicklung der Maßnahmen gegen Anti-Schwarzen Rassismus einfließen. Schon jetzt findet ein intensiver Austausch zwischen den Behörden mit den Forschenden statt, unter anderem im Rahmen eines Fachtags, in Arbeitsgruppen und Fachgesprächen. Daher wird der Senat:

- ➔ auch zukünftig wissenschaftlich fundierte Analysen und Studien unterstützen und die Erkenntnisse in sein Handeln einbeziehen,
- ➔ sich bei der Beauftragung von wissenschaftlichen Expertisen und bei der Diskussion von Studienergebnissen sowie der Ableitung von Maßnahmen im Bereich Anti-Schwarzer Rassismus eng mit den Schwarzen Communities austauschen, um mögliche diskriminierende Effekte auszuschließen und die Perspektive von Schwarzen Menschen einzubeziehen.

8.1.2 Meldestellen ausbauen und weiter bekannt machen

Die Beschwerde-, Melde- und Hinweisstellen in Hamburg, die Rassismus erfassen, sind nicht merkmalspezifisch ausgerichtet und bearbeiten mehrere Aspekte von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Daten können merkmalspezifisch ausgelesen werden und darüber hinaus kann auch eine mögliche Mehrfachbetroffenheit erfasst werden. Mehrfachbetroffenheit bedeutet, dass eine Person von Anti-Schwarzem Rassismus und beispielsweise gleichzeitig von Diskriminierung auf Grund weiterer Merkmale wie Religion oder Geschlecht betroffen sein kann.

Um Anti-Schwarzen Rassismus besser zu erfassen und nachzuerfolgen, sind neben weiteren Stellen²⁶ insbesondere folgende öffentliche Beschwerde-, Melde- und Hinweisstellen relevant, die sich

²⁵ https://www.fgz-risc.de/forschung/alle-forschungsprojekte/details/INRA_A03

²⁶ Weitere Melde- und Hinweisstellen in Hamburg: Zentrale Hinweisaufnahme Rechtsextremismus <https://www.polizei.hamburg/zentrale-hinweisaufnahme-rechtsextremismus-eingerichtet-559646>; Meldestelle zu Hasskriminalität im Internet <https://www.hamburg.de/bjv/ohne-hass/>

an alle Menschen in Hamburg richten. Sie bieten eine niedrigschwellige Möglichkeit für die Meldung von Vorfällen:

- **memo**²⁷ bietet als digitale Hinweisstelle die Möglichkeit zur Meldung antisemitischer, rassistischer und rechter Vorfälle. Mit memo wurde in Hamburg eine zentrale und niedrigschwellige, zivilgesellschaftliche Hinweisstelle für alle Formen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtstextremismus geschaffen. Die Hinweisstelle ist eine wichtige Einrichtung, um Vorfälle rund um Anti-Schwarzem Rassismus in allen Formen dokumentieren zu können und dadurch ein umfassendes Bild der Lage in Hamburg zu erhalten. Bei der Hinweisstelle memo können Vorfälle auch dann gemeldet werden, wenn sie unter der Strafbarkeitsschwelle liegen oder noch nicht zur Anzeige gebracht wurden. Die Hinweisstelle nimmt Meldungen in verschiedenen Sprachen entgegen, auf Wunsch anonym. Memo ist Teil der Beratungsstelle empower, so dass bei Wunsch der Betroffenen eine anschließende Beratung erfolgen kann.
- Die **Beschwerdestelle der Polizei Hamburg**²⁸ nimmt Beschwerden zu polizeilichem Handeln entgegen. Auch Vorfälle von Anti-Schwarzem Rassismus im Kontext von Polizeiarbeit können dort gemeldet werden. Die zuständige Dienststelle Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten (BMDA) ist zur Gewährleistung größtmöglicher Unabhängigkeit sowie Effektivität der Beschwerdebearbeitung polizeiintern in direkter Verantwortlichkeit beim Polizeipräsidenten angebunden. Die Beschwerdestelle versteht sich als bedingungsloser Ansprechpartner bei Kritik an polizeilichem Handeln und ist ein damit wichtiger Faktor für die Stärkung des Vertrauens zwischen Polizei und Schwarzen Menschen in Hamburg (siehe Kapitel 0 8.6 Vernetzung von Polizei und Zivilgesellschaft vertiefen). Die Auswertungen der Daten zu Beschwerdeführenden zeigen deutlich, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die Ansprechbarkeit der Beschwerdestelle, insbesondere für gesellschaftliche Minderheiten und für Jugendliche, zu steigern. Die Beschwerdestelle wird deshalb die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit Nicht-Regierungsorganisationen, zivilgesellschaftlichen Gruppen und weiteren Stakeholdern gezielter einsetzen, um in der Stadtgesellschaft noch besser bekannt zu werden und bisher in der Kommunikation unterrepräsentierte Gruppen gezielt zur Kontaktaufnahme zu ermutigen. Nach der Neuaufstellung der Beschwerdestelle im Jahr 2021 hat diese im Sommer 2023 bereits ihren zweiten, öffentlich zugänglichen Tätigkeitsbericht vorgelegt.²⁹

Neben Meldestellen, die sich vor allem an die Zivilgesellschaft richten, spielen im Kontext von Institutionen und Organisationen besonders interne Meldestellen eine bedeutende Rolle, um Missstände aufzudecken und einen Diskurs zu notwendigen Veränderungen anzustoßen. Beispielsweise hat die Ärztekammer Hamburg eine Anlaufstelle eingerichtet, an die sich Ärztinnen und Ärzte wenden können, die Diskriminierung erlebt haben. Dort erhalten sie Hilfestellung von einem geschulten Team, um ihre Erfahrungen einzuordnen.

²⁷ <https://memo-hinweisstelle.de>

²⁸ <https://www.polizei.hamburg/anerkennungen-beschwerden-552518>

²⁹ <https://www.polizei.hamburg/resource/blob/689182/9e97f635f9ef2890baa04f091ab74e4e/bmda-taetigkeitsbericht-22-23-do-data.pdf>.

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Um das Dunkelfeld zu erhellen und das Ausmaß und die Struktur von Anti-Schwarzem Rassismus zu erfassen, ist es dem Senat ein zentrales Anliegen, dass Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus gemeldet, erfasst und nachverfolgt werden. Um die Meldebereitschaft zu erhöhen, wird der Senat daher darauf hinwirken, dass:

- ➔ die bereits etablierten zivilgesellschaftlichen und staatlichen Beschwerde-, Melde- und Hinweisstellen weiter ausgebaut und in den Schwarzen Communities bekannter gemacht werden,
- ➔ die Behörden bei ihren Partnerorganisationen wie beispielsweise Kammern die Einrichtung von Meldestellen anregen und diese auch in ihren Mitgliederorganisationen darauf hinwirken,
- ➔ die Behörden prüfen, wie mit Hilfe interner Meldestellen das Problembewusstsein für Anti-Schwarzen Rassismus erhöht werden kann und wie Meldestellen gestaltet und weiter ausgebaut werden können,
- ➔ innerbehördliche Anlaufstellen flächendeckend eingerichtet, ausgebaut und bekannter gemacht werden. Ziel ist es, die Verwaltung zu sensibilisieren und Regelstrukturen in der Verwaltung im Erkennen von und im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus weiterzuentwickeln (siehe Kapitel 0 8.5 Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln) sowie Meldewege weiter zu verbessern.
- ➔ die Behörden prüfen, wie die Beschäftigten der Anlauf- und Meldestellen in den Behörden in ihren Kompetenzen zu Anti-Schwarzem Rassismus weiter gestärkt werden können.

Good Practice-Beispiel:

Für die eigenen Beschäftigten hat die Sozialbehörde im Jahr 2022, auf Grundlage des Landesprogramms zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ (Drs. 21/18643), die Anlaufstelle für rassistische und antisemitische Vorfälle modellhaft eingerichtet. Die Anlaufstelle ist ein kostenloses und bei Bedarf anonymes Beratungsangebot für Beschäftigte der Sozialbehörde, die von rassistischen und/oder antisemitischen Vorfällen betroffen sind oder diese in der Sozialbehörde beobachtet haben. Im Vordergrund steht die Verweisberatung in Fach- und Beratungsstellen des Landesprogramms zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“.

Die Anlaufstelle arbeitet eng mit der Beschwerdestelle der Sozialbehörde nach § 13 AGG sowie mit den externen Fachberatungsstellen zusammen, wie z. B. amira und empower. Darüber hinaus sensibilisiert die Anlaufstelle Beschäftigte (auch proaktiv) zum Thema Rassismus und Antisemitismus. Beispielsweise fand am 24. Mai 2023 ein behördeninterner Workshop statt zum Thema „Kompetenzen stärken: Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung schwächt Teams - Das geht uns alle etwas an.“

8.1.3 Daten von Beratungs-, Beschwerde- und Meldestellen besser verknüpfen

Eine transparente Dokumentation und die Bereitstellung von Informationen zum aktuellen Stand von Anti-Schwarzem Rassismus sind eine wichtige Grundlage für einen offenen Diskurs zwischen

Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik. Gut aufbereitete Daten tragen zur Erhellung des Dunkelfeldes bei und liefern einen wichtigen Beitrag zur Problembeschreibung und damit zur Entwicklung von zielgerichteten Maßnahmen.

Die Weiterentwicklung der Erhebung und Nutzung von merkmalsübergreifenden Daten von Beratungs-, Beschwerde- und Meldestellen ist als Herausforderung in den Eckpunkten zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie benannt und soll in diesem Kontext weiterbearbeitet werden. In den Eckpunkten wird der Ansatz formuliert, die teilweise bereits vorhandenen Daten von Beratungs-, Beschwerde- und Meldestellen besser zu verknüpfen, um Handlungsbedarfe noch frühzeitiger erkennen zu können.

Um die Bandbreite der Vorfälle von Anti-Schwarzem Rassismus von Diskriminierungen bis hin zu Gewalt sichtbar zu machen, wird der Hamburger Senat darauf hinwirken, dass:

- ➔ bei der Weiterentwicklung der Erhebung, Verknüpfung und Nutzung der Daten eine differenzierte Darstellung und Aufarbeitung der Daten zu Anti-Schwarzem Rassismus erfolgt,
- ➔ anhand der aufbereiteten Daten ein breit angelegter und ressortübergreifender Diskurs der Behörden und in der Öffentlichkeit zu Anti-Schwarzem Rassismus gefördert wird. Hierzu wird der Hamburger Senat über einen jährlichen Kurzbericht (Factsheet) relevante Daten zu Anti-Schwarzem Rassismus in Hamburg zusammenführen und veröffentlichen. Dazu gehören registrierte Straftaten, die im Kriminalpolizeilichen Meldedienst in Fällen politisch motivierter Kriminalität (KPMD-PMK) erfasst werden sowie Berichte und Fallzahlen der zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen im Bereich der Prävention von Anti-Schwarzem Rassismus.

8.1.4 Öffentlichkeit informieren und Diskurse anregen

Damit die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus gelingen, bedarf es einer Beteiligung aller Menschen in Hamburg und der Entwicklung eines gesellschaftlichen Problembewusstseins.

Eine wesentliche Herausforderung liegt darin, dass Rassismus in Debatten oft auf ein individuelles und unbeabsichtigtes Fehlverhalten reduziert wird.³⁰ Damit tritt in den Hintergrund, dass es sich bei Anti-Schwarzem Rassismus um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handelt, das nicht nur in vielen Vorurteilen und Ressentiments einzelner Menschen zum Ausdruck kommt, sondern auch den Umgang gesellschaftlicher Institutionen gegenüber Schwarzen Menschen mitbestimmen kann. Maßgeblich für die Einschätzung eines Falls ist, ob Schwarze Menschen in besonderer Weise von beispielsweise einer Handlung, Regelung oder Tat betroffen sind, beziehungsweise diskriminiert werden. Nur wenn Menschen über ausreichendes Wissen zu Anti-Schwarzem Rassismus und dessen Funktionsweise verfügen, sind sie in der Lage, Vorfälle zu erkennen, zu benennen und zu melden sowie sich solidarisch zu zeigen.

Um eine breite Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus in der Hamburger Gesellschaft und ihren Institutionen anzuregen:

³⁰ Afrozensus, Kapitel 2 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

- ➔ wird der Senat mit geeigneten Maßnahmen und Konzepten dazu beitragen, die öffentliche Bewusstseinsbildung zu stärken. Geeignete Wege können beispielsweise die Umsetzung einer Öffentlichkeitskampagne gegen Anti-Schwarzen Rassismus oder öffentliche Austausch- und Dialogformate im Bereich der politischen Bildung sein.
- ➔ Sind staatliche Institutionen, zivilgesellschaftliche Organisationen und die Verwaltung aufgefordert, die eigene Kultur und Strukturen zu reflektieren, um Anti-Schwarzen Rassismus aufdecken zu können. Dazu kann gehören, die eigene Geschichte und Strukturen und Prozesse kritisch zu hinterfragen und zu verändern. Maßnahmen können entwickelt werden, um Betroffene weiter zu unterstützen, Netzwerke zu bilden, Mitarbeitende zu sensibilisieren und Vorfälle zu dokumentieren und aufzuarbeiten.

Good Practice-Beispiel:

Der Hamburger Sportbund e. V. (HSB) beschäftigt seit Januar 2024 im Rahmen des Projekts „(Anti)rassismus im organisierten Sport“ einen Antirassismus-Beauftragten, um sich innerhalb der eigenen Verbandsstrukturen und Mitgliedsorganisationen verstärkt mit dem Thema des strukturellen Rassismus im organisierten Sport auseinanderzusetzen. Ein zu erstellender Praxisleitfaden soll die HSB-Mitglieder motivieren, sich aktiv für Chancengerechtigkeit und gegen Diskriminierung im Sport einzusetzen. Vernetzungen und Kooperationen werden unter Einbezug von Migrantenselbstorganisationen, von Rassismus betroffenen Communities und weiteren Fachberatungsstellen ebenso ausgebaut wie die rassismuskritische Bildungsarbeit. Eine im HSB eingerichtete Beratungsstelle steht allen Betroffenen von Gewalt und Diskriminierung in Mitgliedsorganisationen des HSB zur Verfügung.

8.2 Aufarbeitung des kolonialen Erbes fortsetzen

Der Hamburger Senat erkennt die Rolle Hamburgs und seine historische Verantwortung als Handelsmetropole im Zeitalter des deutschen, dänischen und europäischen Kolonialismus und Imperialismus an. Er verfolgt das Ziel, das koloniale Erbe Hamburgs konsequent weiter aufzuarbeiten. Die Aufarbeitung des kolonialen Erbes bleibt eine zentrale Verpflichtung der FHH.

Anti-Schwarzer Rassismus ist historisch eng mit der Kolonialzeit verbunden. Daher ist auch bei der Betrachtung und Bekämpfung aktueller Erscheinungsformen von Anti-Schwarzem Rassismus dessen historische Entstehung und Praxis zu berücksichtigen. Auch zukünftig werden die Strategien und Maßnahmen zum kolonialen Erbe und zu Anti-Schwarzem Rassismus eng verzahnt.

Derzeit erarbeitet die Behörde für Kultur und Medien (BKM) auf Ersuchen der Bürgerschaft ein stadtweites dekolonisierendes Erinnerungskonzept (Drs. 20/12383). Ziel des Konzepts ist zum einen, eine dekolonisierende Erinnerungskultur in Hamburg zu entwickeln, und zum anderen, die gesamte Hamburger Stadtgesellschaft – Zivilgesellschaft, Institutionen, Verwaltung – in die aktive Auseinandersetzung mit der Geschichte und den Folgen des Kolonialismus einzubinden. Dazu gehört beispielsweise auch der Umgang mit Kolonialismus, Rassismus und Migration in Bildungseinrichtungen und die Verankerung der Themen in Lehr- und Lernmaterialien.

Das Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs und die vorliegende Strategie greifen daher eng ineinander, haben jedoch unterschiedliche Schwerpunkte. Während das dekolonisierende Erinnerungskonzept auf die Kultur des Erinnerns und den Umgang mit der Kolonialgeschichte eingeht, nimmt die vorliegende Strategie vor allem die Erscheinungsformen von Anti-Schwarzem Rassismus in der Gegenwartsgesellschaft in den Blick.

Good Practice-Beispiel:

Auch Dekolonisierung kann nur im Dialog und mit der Teilhabe möglichst vieler zivilgesellschaftlicher Gruppen und Communities gelingen. Aus dieser Überzeugung heraus hat die BKM 2017 die Gründung des Runden Tisches Koloniales Erbe initiiert, der eine Plattform für einen breit aufgestellten Dialog zwischen Zivilgesellschaft, Institutionen, Verwaltung und Politik bietet. Um den notwendigen Perspektivwechsel bei der Entwicklung eines dekolonisierenden gesamtstädtischen Erinnerungskonzeptes sicherzustellen, hat der Senator der BKM 2019 den Beirat zur Dekolonisierung Hamburgs berufen. Der Beirat ist interdisziplinär mit engagierten Expertinnen und Experten aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Kultur, Bildung, Kunst, Medien, Soziales, Wirtschaft und Verwaltung besetzt, die mehrheitlich einen migrantisch-diasporischen BIPOC-Hintergrund (Schwarze, Indigene und People of Color) haben. Sie bringen aus den ehemals kolonisierten Ländern ihre eigenen Perspektiven ein.

8.3 Empowerment und Partizipation Schwarzer Communities sicherstellen

Der Hamburger Senat verfolgt das Ziel, das Empowerment Schwarzer Menschen zu unterstützen und die gleichberechtigte gesellschaftliche Partizipation Schwarzer Menschen in allen Lebensbereichen sicherzustellen. Daher sollen Maßnahmen fortgesetzt und entwickelt werden, die die Handlungsfähigkeit und Selbstermächtigung Schwarzer Menschen fördern und besonders darauf abzielen:

- die Perspektiven und die Expertise Schwarzer Menschen aktiv einzubeziehen,
- Zugänge zu finanziellen Ressourcen wie öffentliche Fördermittel zu verbessern,
- Schwarze Menschen in ihrem Sozialraum zu stärken sowie
- die Vernetzung und Professionalisierung Schwarzer Akteurinnen und Akteure zu begleiten.

Der Hamburger Senat setzt sich für Empowerment ein und dafür, dass Schwarze Menschen ihre Chancen und Potenziale für gesellschaftliche Teilhabe nutzen können. Unter Empowerment sind individuelle und kollektive Selbstermächtigungen von Menschen zu verstehen, die Rassismuserfahrungen gemacht haben. Empowerment hilft Menschen nicht nur, sich auszutauschen, sichere Räume zu finden sowie sich selbst zu ermutigen und zu ermächtigen, sondern auch Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln – und damit eine größere Wirksamkeit zu erreichen, als das Einzelpersonen oftmals möglich wäre.³¹

³¹ Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Drs. 22/11417), S. 25.

Dem Hamburger Senat ist es wichtig, direkt mit den Betroffenen zu sprechen, statt über sie. Gemäß der Devise „Mit uns, nicht über uns“ hat die Partizipation Schwarzer Menschen an den sie betreffenden Entscheidungen einen hohen Stellenwert. Partizipation bedeutet in diesem Sinne, dass Schwarze Menschen nicht nur am gesellschaftlichen Leben beteiligt sind, sondern aktiv mitwirken und mitgestalten können. An Ansätzen und Maßnahmen gegen Anti-Schwarzen Rassismus und zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe Schwarzer Menschen in Hamburg sollten Vertreterinnen und Vertreter der Schwarzen Communities beteiligt sein. Das gilt insbesondere für die Umsetzung der vorliegenden Strategie.

8.3.1 Beteiligungsformate fortführen und ausbauen

Der Hamburger Senat setzt im Sinne einer modernen Verwaltung stark auf Beteiligungsprozesse. Die Schwarzen Communities und der Senat haben in den vergangenen Jahren in unterschiedlichen Formaten zusammengearbeitet. Dabei ist eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit entstanden. Beteiligungsformate wie der Runde Tisch Koloniales Erbe oder der Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus geben hierbei wichtige Impulse. Dass eine aktive Mitwirkung der Schwarzen Communities bei der Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen wichtig ist, haben auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Senatsdialog wiederholt betont.

Im Senatsdialog können Vertreterinnen und Vertreter der Schwarzen Communities ihre Anliegen und Kritikpunkte direkt an die Senatorinnen und Senatoren der Behörden adressieren und mit ihnen diskutieren. Die anschließenden Werkstattgespräche bieten die Möglichkeit für Communities und Verwaltung, gemeinsam konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Die Kompetenzen, Erfahrungen und Wissensbestände der Communities finden somit Eingang in Strategien und Verwaltungshandeln. Sie erfahren damit besondere Wertschätzung. Gleichzeitig bietet der Senatsdialog den Fachbehörden die Möglichkeit, Informationen, beispielsweise zu Förderprogrammen und Vernetzungsmöglichkeiten, gezielt in dieses Forum zu geben, um sie bekannter zu machen oder zu diskutieren.

Ein weiteres, institutionalisiertes Gremium zur Förderung der Partizipation ist der Hamburger Integrationsbeirat.³² Er vertritt die Belange von zugewanderten Menschen und setzt sich aus 19 fachkundigen Mitgliedern mit einem weiten Erfahrungswissen aus allen wichtigen Bereichen der Integration zusammen. Die Mitglieder setzen sich in ihrer Arbeit für die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte³³ und auch für Menschen aus den Schwarzen Communities ein. So hat der Integrationsbeirat die Stellungnahme zur Ächtung des N-Wortes beschlossen (siehe Kapitel 5.3 Ächtung des N- und M-Wortes). Der Hamburger Integrationsbeirat sowie die vergleichbaren bezirklichen Integrationsgremien werden angeregt, sich zukünftig weiter mit den Belangen Schwarzer Menschen sowie Anti-Schwarzem Rassismus auseinandersetzen.

Diese stabile und wertschätzende Zusammenarbeit soll weiter gefestigt werden. Daher wird der Senat:

- ➔ die bestehenden Beteiligungsformate fortführen und ausbauen,

³² <https://www.hamburg.de/integrationsbeirat/>

³³ Menschen mit Migrationsgeschichte haben eigene oder familiäre Erfahrungen mit der Migration gesammelt.

- ➔ den Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus fortführen,
- ➔ prüfen, wie Formate gebündelt werden können, um die oftmals ehrenamtlichen Communityvertreterinnen und -vertreter zu entlasten. Es wird geprüft, auf welche Weise die Arbeit des Senats auch weiterhin begleitet, der Senat beraten sowie Schwarze Perspektiven systematisch eingebracht werden können.

8.3.2 Zugang zu Ressourcen verbessern

Wie bereits in den Eckpunkten zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie (Drs. 22/11417) dargelegt, existieren Herausforderungen beim Zugang zu Fördermitteln: Erfahrungen aus der behördlichen Mittelvergabe wie Bekanntmachungen, Ausschreibungen, Förderkriterien für Projekte und Rückmeldungen aus den Communities zeigen, dass teilweise die Fördermöglichkeiten transparenter und Verfahren verständlicher dargestellt werden sollten, um auch weniger erfahrenen Antragstellenden den Zugang zu Fördermitteln zu ermöglichen. Die Möglichkeiten der Ausgestaltung eines niedrigschwelligen Zugangs zu öffentlichen Mitteln für alle von Diskriminierung betroffenen Gruppen sollen im Rahmen der Bearbeitung der Eckpunkte zur Antidiskriminierungsstrategie weiterentwickelt werden.

Der Beteiligungsprozess im Rahmen des Senatsdialogs bestätigt diese Einschätzung. Neben Zugangshürden bei der Beantragung der Förderung von einzelnen Projekten wurden dort vor allem die Möglichkeiten für eine längerfristige Förderung von Vorhaben aus den Schwarzen Communities diskutiert.

Der Hamburger Senat hat daher das Unterstützungsangebot Engagement Dock³⁴ für potentielle Antragstellende ins Leben gerufen. Die Beratungsstelle bei der BürgerStiftung Hamburg fördert das Empowerment von Vereinen und Initiativen des freiwilligen Engagements mit und ohne Migrationshintergrund, berät zu Fördermöglichkeiten durch Landes-, Bundes- und EU-Mittel sowie durch Stiftungen und unterstützt bei der Verbesserung der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt. Zusätzlich verknüpft das Engagement Dock verwaltungsstarke Träger mit jungen, sich im Aufbau befindenden Initiativen in Organisationstandems.

Öffentliche Mittel stehen zum einen für zeitlich befristete Maßnahmen wie Projekte zur Verfügung und sind zum anderen als verstetigte finanzielle Ressourcen in den so genannten Regelstrukturen verortet. Hierzu gehören beispielsweise auch Mittel für Jugendhilfeträger. Der Hamburger Senat möchte deswegen insbesondere den Zugang zu Ressourcen der Regelstrukturen für Schwarze Menschen in Hamburg verbessern.

Auf bezirklicher Ebene bestehen bereits eine Reihe an Fördermöglichkeiten sowohl für Einzelpersonen als auch für natürliche Personen. Dies sind beispielsweise Projektmittel aus der Globalrichtlinie Stadtteilkultur, der Förderrichtlinie Freiwilliges Engagement sowie sozialräumliche Integrationsnetzwerke der Jugend- und Familienhilfe (SIN). Zudem können Mittel des Quartierfonds für bezirkliche Stadtteilarbeit beantragt werden. Die jeweiligen Bezirksämter stehen beratend bei der Antragstellung zur Seite.

³⁴ <https://www.hamburg.de/engagement/15839578/beratungsstelle-engagement-dock/>

Neben den bezirklichen Fördermöglichkeiten stehen Hamburg weit für Projekte beispielsweise die Förderrichtlinien „Aktiv für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit“³⁵ und „Förderung der chancengerechten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund“³⁶ zur Verfügung. Über die letztere werden bevorzugt sogenannte Projekt tandems gefördert, in denen erfahrene Träger mit kleineren Organisationen ein gemeinsames Projekt entwickeln und gleichberechtigt durchführen. In den vergangenen Jahren wurden über die Förderrichtlinien auch Projekte Schwarzer Träger gefördert. Zusätzlich haben sich Schwarze Träger erfolgreich auf öffentliche Bekanntmachungen für Empowermentprojekte für Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger beworben und eine Finanzierung erhalten (siehe Kapitel 0 8.3 Empowerment und Partizipation Schwarzer Communities sicherstellen). Damit wurden und werden die Träger finanziell und in ihrer weiteren Professionalisierung von Ehrenamts- zu Hauptamtsstrukturen unterstützt.

Angesichts der festgestellten Zugangshindernisse setzt sich der Senat dafür ein, den gleichberechtigten Zugang zu finanziellen Ressourcen wie öffentlichen Mitteln zu verbessern. Dabei sollen Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger ausdrücklich Zugang zu Ressourcen in allen Bereichen des Engagements erhalten, die ihnen am Herzen liegen und nicht nur auf Förderinstrumente verwiesen werden, die im Kontext von Rassismus oder Integration stehen. Auf unterschiedlichen Ebenen sollen daher Maßnahmen geschaffen werden, die darauf abzielen:

- ➔ die fachbehördlichen und bezirklichen Fördermöglichkeiten besser in den Schwarzen Communities bekannt zu machen und damit die Grundlage zu schaffen, dass Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger befähigt und ermutigt werden, diese auch erfolgreich zu beantragen. Es wird geprüft, wie eine schrittweise Begleitung zukünftiger Träger in sozialen Arbeitsfeldern, ggf. unterstützt durch Informationsveranstaltungen, gestaltet werden kann.
- ➔ Hürden in fachbehördlichen und bezirklichen Strukturen, Verfahren und Prozessen zu identifizieren und abzubauen. Hierzu soll sich auch im Rahmen eines Senatsdialogs weiter ausgetauscht werden.

8.3.3 Empowerment im Sozialraum stärken

Sozialräumliche Angebote bestehen vor Ort in Bezirken und Stadtteilen, also dort, wo das alltägliche Leben stattfindet. Sie bringen Menschen zusammen, um ihre Interessen gemeinsam zu organisieren, bieten die Möglichkeit für Begegnung und sind Anlaufstellen, um gemeinsam mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Damit stärken sie den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die demokratische Resilienz und ermöglichen das Empowerment für Betroffene von Rassismus.

Beispielsweise ist im Rahmen der Partnerschaften für Demokratie (PfD)³⁷, die durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert werden, das sozialräumliche Empowerment unterschiedlichster Zielgruppen seit Beginn der Förderung ein inhaltlicher Schwerpunkt. Auch Initiativen aus den Schwarzen Hamburger Communities werden darüber unterstützt und gefördert. Die PfD organisieren in vielen Hamburger

³⁵ <https://www.hamburg.de/landesprogramm/4304158/foerderrichtlinie/>

³⁶ <https://www.hamburg.de/service/4587090/foerderrichtlinie-integration-text/>

³⁷ <https://www.hamburg.de/gegen-rechtsextremismus/4141082/lokale-partnerschaften-fuer-demokratie/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Stadtteilen Veranstaltungen und Vernetzungstreffen und bieten Finanzierungen für Engagement im Sozialraum. Als Mitglieder in den Begleitausschüssen einiger PfD haben Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger eine steuernde Funktion und fördern damit individuelles und sozialräumliches Empowerment und Vernetzung.

Der Senat möchte alle Angehörigen der Schwarzen Communities dabei bestärken, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen und ein aktives, selbstbestimmtes Leben zu führen. Daher setzt sich der Senat dafür ein, dass:

- ➔ die Angebote im Sozialraum fortgeführt und fortwährend ausgebaut werden,
- ➔ die Bezirke im Rahmen der PfD weitere intersektionale Angebote im Bereich Rassismus und Anti-Schwarzer Rassismus sowie Empowerment entwickeln,
- ➔ die Bezirke prüfen, inwiefern die sozialräumlichen Möglichkeiten für Engagement und niedrigschwellige finanzielle Förderung in den Schwarzen Communities gezielt weiter bekannt gemacht werden können.

Good Practice-Beispiel:

Der Verein TopAfric e. V. verleiht seit 2011 jährlich die African Youth Education Awards für besondere Bildungserfolge an junge Menschen aus den Schwarzen Communities. Die Leistung der jungen Menschen in Ausbildung und Studium wird im großen öffentlichen Rahmen einer Preisverleihung vorgestellt und wertgeschätzt. Mit dem Preis werden Erfolgsgeschichten vorgestellt, die andere junge Menschen motivieren und stärken sollen. Die Preisträgerinnen und Preisträger können so als Vorbilder in die Communities hineinwirken. Darüber hinaus bietet der Verein Beratung und Begleitung durch das Hamburger Schulsystem. Damit leistet er einen wichtigen Beitrag zur Bildungsintegration der afrikanischen Communities in Hamburg. Der Verein wird unter anderem mit bezirklichen Mitteln gefördert.

8.3.4 Communities vernetzen und Professionalisierung begleiten

Neben dem Zugang zu Ressourcen und finanzieller Förderung sind Vernetzung und Professionalisierung wichtige Elemente, die Communities zu stärken und so eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe Schwarzer Menschen in Hamburg sicherzustellen. Dass sich zivilgesellschaftliche Träger auf den Weg machen, ihre ehrenamtlichen Strukturen durch hauptamtliche Kräfte zu stützen, ist ein wichtiges Signal für ihre weitere Professionalisierung. Diese Bestrebungen wird der Senat auch zukünftig unterstützen und Maßnahmen fortführen und entwickeln, die darauf abzielen, das Empowerment Schwarzer Communities zu stärken und:

- ➔ zivilgesellschaftliche Träger im Prozess der weiteren Vernetzung und Professionalisierung zu begleiten,
- ➔ Vernetzungs- und Austauschformate zu unterstützen. Wissen und Erfahrungen der Communities werden so gebündelt und für Fachkräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aufbereitet.

- ➔ Aktivitäten und Projekte von Akteurinnen und Akteuren aus den Schwarzen Communities weiter zu fördern, von Formaten für junge Schwarze Erwachsene bis hin zu Angeboten für Schwarze Fachkräfte im Gesundheits- und Bildungswesen.

8.4 Repräsentation und gleichberechtigte Zugänge sicherstellen: Arbeitsmarkt, Unternehmertum und Selbständigkeit, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen, Kultur und Medien

Ziel des Hamburger Senats ist es, Menschen zu befähigen, ihre Chancen und Potenziale für gesellschaftliche Teilhabe zu nutzen und dafür die notwendigen strukturellen Möglichkeiten und Voraussetzungen zu schaffen. Er setzt sich für die Förderung der Repräsentation Schwarzer Menschen in allen Lebensbereichen und für gleichberechtigte Zugänge Schwarzer Menschen zu gesellschaftlichen Ressourcen ein. Daher sollen Maßnahmen fortgesetzt und entwickelt werden, die darauf abzielen:

- die Sichtbarkeit, Akzeptanz und Nutzung von Angeboten zu verbessern,
- Hürden und Hindernisse bei bestehenden und neuen Angeboten und Maßnahmen sowie in Strukturen abzubauen und die Zugänge zu verbessern,
- Kompetenzen zu stärken und die Sensibilisierung für Anti-Schwarzen Rassismus flächendeckend zu verbessern,
- die Sichtbarkeit der Expertise Schwarzer Menschen zu fördern.

Sowohl der Afrozensus als auch der Forderungskatalog der AG Anti-Schwarzer Rassismus betonen, dass in Bezug auf Schwarze Menschen in allen Lebensbereichen sowohl in Deutschland als auch Hamburg weiterer Handlungsbedarf besteht. Im Rahmen des Senatsdialogs wurden die Bereiche Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Polizei als vordringlich wichtige Bereiche benannt, in denen Anti-Schwarzer Rassismus besonders häufig passiert und Schwarze Menschen ganz wesentlich benachteiligt werden.

Mit Repräsentation ist die Selbstverständlichkeit gemeint, dass Schwarze Menschen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens vertreten sind und die Möglichkeit haben, sich nach eigenem Wunsch am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Dies meint ausdrücklich auch den gleichberechtigten Zugang Schwarzer Menschen zu Regelstrukturen, wie zum Beispiel dem Bildungs- oder Gesundheitssystem. Dabei geht es immer auch um die Frage, ob und wie Schwarze Menschen in diesen Feldern repräsentiert sind. Über Repräsentation können Schwarze Menschen außerdem eine wichtige Vorbildfunktion erfüllen und andere motivieren, sich beispielsweise ebenfalls zu bewerben, zu engagieren oder einzubringen.

8.4.1 Arbeitsmarkt

Gerade im Arbeitsleben werden rassistisch motivierte Ausschlüsse oft bemerkbar und führen zu Dequalifizierung und ökonomischer Schlechterstellung. Der Afrozensus hat gezeigt, dass sowohl beim Zugang zum Arbeitsmarkt als auch am Arbeitsplatz Schwarze Menschen rassistisch diskriminiert werden. Diskriminierung findet sowohl auf individueller Ebene statt als auch auf struktureller Ebene, wenn beispielsweise eine Beförderung aus rassistischen Gründen nicht erfolgt oder Schwarze Menschen unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Der Arbeitsplatz ist für die

meisten Menschen der Ort, an dem sie einen wesentlichen Teil des Tages verbringen. Am Arbeitsplatz wiederkehrend von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen zu sein und damit umgehen zu müssen, kann letztlich auch negative gesundheitliche Folgen haben.³⁸

Die Sicherstellung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung etwa von Menschen mit Migrationshintergrund sind im Integrationskonzept wie auch der Hamburger Fachkräftestrategie nachdrücklich formulierte Ziele.³⁹ Sie betreffen sowohl Personen, die schon länger in Deutschland leben, als auch Geflüchtete und Fachkräfte aus dem Ausland, die neu zuwandern. Oft stehen diese Menschen, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Community, vor vergleichbaren Hürden auf dem Weg in Ausbildung oder Arbeit wie fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oder non-formalen beruflichen Kompetenzen, teilweise geringen Kenntnissen der deutschen Sprache oder des deutschen Arbeitsmarkts. Dementsprechend richten sich Programme der Arbeitsmarktförderung grundsätzlich auch an die Mitglieder von Schwarzen, afrikanischen sowie afrodiasporischen Communities, sofern sie eine eigene Zuwanderungsgeschichte und daher entsprechenden Unterstützungsbedarf haben. Bestehende Angebote wie beispielsweise aus dem IQ-Netzwerk⁴⁰ unterstützen Unternehmen dabei, internationale Fachkräfte oder Fachkräfte mit Migrationsbiografie zu binden und helfen Unternehmen bei vielfaltsorientierten Veränderungsprozessen, u.a. auch zum Umgang mit Vorurteilen und Rassismus. In Hinblick auf die Verwaltung sind ebenfalls umfassende Maßnahmen geplant (siehe Kapitel 0 8.5 Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln).

Neben formalen Zugangshürden, die besonders Menschen betreffen, die vor kurzem nach Deutschland eingewandert sind, bestehen Chancenungleichheiten durch Anti-Schwarzen Rassismus und dessen Abwertungsmechanismen. Schwarze Menschen, die bereits seit Generationen in Deutschland leben, werden oft für migrantisch gehalten, ihnen werden Fähigkeiten abgesprochen oder sie werden als schlechter qualifiziert eingeschätzt. Darin zeigen sich gruppenbezogene Stereotype und abwertende Einstellungen, die bereits seit dem Kolonialismus bestehen. Sowohl im Bereich des Recruitings als auch am Arbeitsplatz selbst gilt es, diesen und weiteren rassistischen Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Expertise Schwarzer Menschen anzuerkennen und sichtbarer zu machen.

Der Hamburger Senat verfolgt grundsätzlich das Ziel, eine schnelle, nachhaltige und chancengleiche Beteiligung aller erwerbsfähigen Personen am Erwerbsleben in Hamburg erreichen. Sowohl beim Zugang zum Arbeitsmarkt als auch am Arbeitsplatz dürfen Schwarze Menschen nicht benachteiligt werden. Daher wird der Senat auch zukünftig darauf hinwirken, dass:

- ➔ bestehende Angebote mit einem Fokus auf Schwarze Menschen weiter ausgebaut, diskriminierungsfrei gestaltet und Unterstützungsmöglichkeiten noch stärker in den Schwarzen Communities bekannt gemacht werden,

³⁸ Afrozensus, Kapitel 6.1.1 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

³⁹ Themenschwerpunkt IV „Erfolgreich im Beruf“, siehe <https://www.hamburg.de/content-blob/128792/4fa13860dcb7a9deb4afdfb989fc78e2/data/konzept.pdf>., siehe <https://www.hamburg.de/content-blob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>. Die Fachkräftestrategie wird derzeit fortgeschrieben und wird die hier verlinkte Version im Verlauf des Jahres 2024 ablösen.

⁴⁰ <https://hamburg.netzwerk-iq.de/angebote-unternehmen/vida> und <https://hamburg.netzwerk-iq.de/angebote-unternehmen/migration-works>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

- ➔ die Sensibilisierung für die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus im Bereich Arbeitsmarkt vorangetrieben wird und bestehende Kompetenzen weiter gestärkt werden,
- ➔ öffentliche sowie privatwirtschaftliche Arbeitgeber weiter für das Thema Anti-Schwarzer Rassismus, sowohl hinsichtlich Schwarzer Menschen mit Migrationsbiografie als auch ohne, sensibilisiert und zielgerichtete Maßnahmen entwickelt werden,
- ➔ die Behörde für Wirtschaft und Innovation (BWI) und die Sozialbehörde prüfen, wie Unternehmen bestärkt werden können, sich stärker in diesen Themen zu engagieren. Darüber hinaus wird geprüft, wie bestehende Unterstützungsangebote bislang genutzt werden und wie sie ggf. weiterentwickelt werden können.

Good Practice-Beispiel:

Das Hamburg Welcome Center (HWC)⁴¹ ist eine zentrale Anlaufstelle rund um Anliegen der beruflichen Integration für Menschen, die nach Hamburg zuwandern oder zugewandert sind, sowie für Unternehmen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Im HWC erhalten Menschen mit im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen sowie Hamburger Unternehmen bei der Einstellung dieser Menschen niedrigschwellige Unterstützung und Begleitung. Um dieses Angebot auch innerhalb der Schwarzen, afrikanischen sowie afrodiasporischen Communities bekannter zu machen und deren besondere Belange ausführlicher zu thematisieren, fanden im Rahmen des Senatsdialogs Informationsveranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Communities zum Thema Arbeitsmarkt statt. Der regelmäßige Dialog zum Bereich Arbeitsmarkt wird im Rahmen von Werkstattgesprächen begleitend fortgeführt.

8.4.2 Unternehmertum und Selbständigkeit

Neben Maßnahmen zur Förderung von abhängiger Beschäftigung besteht in Hamburg eine aktive Wirtschaftsförderung. Hamburg verfügt über ein vielfältiges Gründungsökosystem⁴², welches umfangreich durch die zuständige Behörde unterstützt wird und sich an Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte richtet. Migrantische Unternehmen in Hamburg können sich von der Handelskammer umfassend beraten lassen.⁴³ Auch Organisationen im Gründungsnetzwerk der Hamburger Existenzgründungsinitiative (hei.)⁴⁴ bieten Existenzgründungsberatungen und weitere Unterstützung für Migrantinnen und Migranten an. Die Initiative hei. begleitet und unterstützt Hamburgerinnen und Hamburger unabhängig von einer eigenen Migrationsgeschichte auf ihrem Weg in die Selbständigkeit.

Hamburg verfügt bereits über zahlreiche Unternehmen und Start-Ups, die von Schwarzen Menschen gegründet wurden und geführt werden. Darüber hinaus bieten Vereine und Organisationen

⁴¹ <https://welcome.hamburg.de/hwc/>

⁴² Gründungsökosystem: Netzwerk von Ressourcen, Institutionen und Akteuren, das Gründungsinteressierte in Hamburg unterstützt.

⁴³ <https://www.ihk.de/hamburg/produktmarken/beratung-service/unternehmensfuehrung/beratung-migrantische-unternehmer-hamburg-2788234>

⁴⁴ <https://www.hei-hamburg.de>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

der Schwarzen Communities bereits Unterstützung für Schwarze Menschen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit an.

Im Bereich Unternehmertum und Selbständigkeit verfolgt der Senat das Ziel, Hürden für eine gleichberechtigte Teilhabe abzubauen und die Expertise von Schwarzen Menschen zu stärken und sichtbar zu machen. Der Senat wird daher darauf hinwirken:

- ➔ die Vernetzung von Schwarzen Unternehmerinnen und Unternehmern zu fördern,
- ➔ Unternehmen und Start-Ups sowie Angebote aus den Schwarzen Communities weiter in der Stadt bekannt zu machen und Vernetzungsmöglichkeiten zu unterstützen,
- ➔ Unterstützungsangebote in den Schwarzen Communities weiter bekannt zu machen und eventuelle Zugangshürden abzubauen,
- ➔ dass die BWI auch weiterhin verstärkt Gründungen und Unternehmen von Schwarzen Menschen im Gründungsnetzwerk unterstützt,
- ➔ die bestehende Wirtschaftsförderung, Aus- und Weiterbildung und Vernetzung von Schwarzen Menschen kontinuierlich weiter zu entwickeln. Ein Baustein sind die Handels- und die Handwerkskammer, die in Hamburg wichtige Akteure für den wirtschaftlichen Erfolg der Stadt sind. Die zuständigen Behörden werden zusammen mit den beiden Kammern prüfen, ob und wie zusätzliche gemeinsame Initiativen das Schwarze Unternehmertum stärken können. Dies umfasst auch, ob Lebensrealitäten von Schwarzen Menschen noch besser in den Inhalten der Aus- und Weiterbildung aufgegriffen werden können.

Good Practice-Beispiel:

Hamburg fördert in 2023 mit dem IFB-Förderprogramm PROFI Impuls das Projekt „AiDiA- Afrodeutscher Startup Pitch“ mit insgesamt 100.000 Euro. Hierbei handelt es sich um ein Programm für afrodeutsche Gründerinnen und Gründer zur Förderung innovativer Startups und zur Vernetzung Schwarzer Unternehmerinnen und Unternehmer. Der AiDiA Pitch ist der erste Wettbewerb, der Schwarze Gründerinnen und Gründer in den Mittelpunkt stellt. Im Rahmen einer Pitch-Veranstaltung am 2. September 2023 hatten acht Startups die Gelegenheit, ihre Ideen einer Jury und einem Publikum, unter anderem bestehend aus Branchenexpertinnen und -experten, Investorinnen und Investoren, vorzustellen. In den Kategorien Gründerpitch und Ideenpitch steht ein Preisgeld von insgesamt 53.000 Euro zur Verfügung.⁴⁵ Der „AiDiA- Afrodeutscher Startup Pitch“ soll auch in 2024 wieder stattfinden.

8.4.3 Gesundheitsversorgung

Rassismus und daraus resultierende Rassismuserfahrungen gelten als Risikofaktoren für psychische Erkrankungen und die körperliche Gesundheit. Erfahrungsberichte und Studien zu Anti-Schwarzem Rassismus zeigen, dass im Bereich Diagnostik, Zugänglichkeit, Versorgung, Forschung und Lehre Bedarfe an Weiterentwicklung und Fortbildung bestehen.

⁴⁵ <https://aidia-pitch.de/>

Für Deutschland zeigt der Afrozensus⁴⁶, dass Schwarze Menschen im Bereich „Gesundheit und Pflege“ auf Grund ihrer Hautfarbe oder ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft Diskriminierung erfahren. Die Teilnehmenden am Senatsdialog haben dies weiter anhand von Beispielen konkretisiert. Besonders die Themen Versorgungszugänglichkeit, Beschwerdemanagement, Sensibilisierung von Personal und Diagnostik wurden diskutiert.

Im Bereich der Diagnostik bestünden noch immer rassistische Klischees über beispielsweise die Schmerzempfindlichkeit von Schwarzen Menschen. Mitunter komme es zu Fehldiagnosen, da Ärztinnen und Ärzte nicht ausreichend geschult seien, Symptome bei Schwarzen Menschen schnell und richtig zu erkennen, was auch in der Notfallmedizin eine Rolle spiele. Insbesondere seien bei Hauterkrankungen die Symptome mancher Krankheiten je nach Hautton unterschiedlich stark sichtbar, was im schlimmsten Fall zum Übersehen der Krankheit durch nicht entsprechend geschultes medizinisches Fachpersonal führe. Für den Bereich der Psychotherapie berichten Betroffene, dass Rassismuserfahrungen als Trauma nicht ernst genommen werden und so (psycho-)therapeutische Angebote abgebrochen werden oder es zu retraumatisierenden Erlebnissen beispielsweise beim Arztbesuch kommt.⁴⁷

Im Gesundheitsbereich zeigt sich deutlich die Verbindung von gesundheitlichem und sozialen Status und das Erleben von Ausgrenzungsformen wie Rassismus, sozialer Status und Behinderung. Um hier Zugangshürden zum Gesundheitssystem abzubauen und zu einer Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz im Sinne eines „Empowerings“ beizutragen, fördert Hamburg das Projekt „Mit Migranten für Migranten“ (MiMi).⁴⁸ Das Projekt baut – gestützt auf ein Netzwerk engagierter Kräfte – über qualifizierte muttersprachliche Gesundheitsmediatorinnen und -mediatoren, die in verschiedenen kulturellen Communities verankert sind, Brücken in das System der gesundheitlichen Versorgung und vermittelt Zugänge zu Gesundheitswissen. Das Projekt steht Interessierten zur Mitwirkung offen, die die Bereitschaft mitbringen, sich entsprechend zu qualifizieren und zu engagieren.

Ferner fördert der Hamburger Senat fünf Lokale Gesundheitszentren (LGZ) in Gebieten mit niedrigem Sozialindex. Kern der LGZ auf der Veddel, in Mümmelmannsberg, Osdorf, Stellingen und Lohbrügge sind jeweils eine hausärztliche Praxis, ein Angebot von Community Health Nursing bzw. Care Coordination sowie Sozialberatung. Gerade die Angebote der Community Health Nurses kombiniert mit Sozialberatung stellen ein sozialraumorientiertes Gesundheitsangebot dar, welches auch für Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger einen niedrigschwelligen Zugang zur Gesundheitsberatung und -unterstützung vor Ort bietet.

Der Sensibilisierung der verantwortlichen Akteurinnen und Akteure im gesundheitlichen Versorgungssystem kommt – jenseits bestehender rechtlicher Regelungen sowie gerichtlicher und außergerichtlicher Beschwerde- und Beratungsmöglichkeiten für Betroffene – eine besondere Bedeutung zu. Für alle Mitarbeitenden des UKE, einschließlich der Tochtergesellschaften, bietet die Akademie für Bildung und Karriere (ABK) des UKE Schulungen zu Diversitätskompetenz und Antidiskriminierung in ihrem regulären Fortbildungsprogramm an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Teamfortbildungen zu den Themen zu besuchen. Alle neuen Mitarbeitenden im UKE werden im Rahmen

⁴⁶ Afrozensus, Kapitel 6.2 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

⁴⁷ Afrozensus, Kapitel 6.3 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

⁴⁸ <https://www.mimi-hamburg.de/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

der verpflichtenden Einführungstage auf die Schulungsangebote und Aktivitäten rund um Antirassismus durch die Integrations- und Antirassismusbeauftragte des UKE aufmerksam gemacht. Die Themen Vielfalt und Antirassismus sowie Diversität und Antidiskriminierung sind zudem verpflichtende Bestandteile des Leitungskurses und der Führungsscheine der ABK⁴⁹, in denen angehende und neue Führungskräfte im UKE geschult werden. Auch nachgeordnete Mitarbeitende werden in stationsinternen Frühfortbildungen und Besprechungen von Mitarbeitenden durch die Integrations- und Antirassismusbeauftragte für die Themen sensibilisiert.

Weiterhin setzt der Senat darauf, angehende Ärztinnen und Ärzte für Rassismus zu sensibilisieren. So hat das UKE im Rahmen des Medizinstudiums mehrere Wahlmodule zum Umgang mit Rassismus etabliert. Aktuell bestehen drei Lehrangebote, die sich mit Antirassismus und Diskriminierung expliziter befassen, unter anderem zu Critical Whiteness⁵⁰ für Medizinerinnen und Mediziner. Auch im Rahmen der Psychotherapieausbildung im UKE sind Wahlmodule zu rassismussensibler Psychotherapie in das Angebot aufgenommen worden, um künftige Fachkräfte zu schulen.

Der Hamburger Senat bekennt sich zur gesundheitlichen Chancengleichheit und zu einer diskriminierungsfreien gesundheitlichen Versorgung für alle Versicherten. Schwarze Menschen dürfen weder beim Zugang zum noch beim Verbleib im Gesundheitssystem Ausgrenzung erfahren. Daher setzt sich der Senat dafür ein, Anti-Schwarzem Rassismus in allen Bereichen der Gesundheitsversorgung entgegenzutreten, indem auf unterschiedlichen Ebenen Maßnahmen und Konzepte weiterentwickelt und geschaffen werden, die besonders darauf abzielen:

- ➔ die Diagnostik in der Dermatologie weiter in Bezug auf BPoC zu verbessern. Die Sozialbehörde wird hierzu im Rahmen des Senatsdialogs weitere Gespräche mit den zuständigen Organisationen anstoßen sowie im Austausch mit der für das UKE ministeriell zuständigen BWFGB die Möglichkeiten für eine verbesserte, auf Schwarze Menschen ausgerichtete Diagnostik erörtern.
- ➔ die sozialräumlichen und communitybezogenen Angebote zur Vermittlung von Gesundheitsangeboten auch für Schwarze Menschen in Hamburg zu verstärken,
- ➔ die Gesundheitskompetenz Schwarzer Menschen bedarfsgerecht zu fördern. Beispielsweise können, wie im Bezirk Eimsbüttel, Gesundheitstage innerhalb der Schwarzen Communities durchgeführt werden.
- ➔ die Sensibilisierung von medizinischem Fachpersonal hinsichtlich Anti-Schwarzem Rassismus auszubauen. Das UKE wird die bestehenden Angebote evaluieren und stetig weiterentwickeln. Die Sozialbehörde wird neben den genannten Ansätzen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf hiesige Partner des Versorgungssystems zugehen und Möglichkeiten gezielter Angebote in Aus- und Fortbildung zum Thema Anti-Schwarzer Rassismus anregen.
- ➔ Die Sozialbehörde prüft nach Anregung durch die Vertreterinnen und Vertreter im Senatsdialog die Durchführung einer Studie zu gezielten gesundheitsbezogenen Fragestellungen,

⁴⁹ Der Führungsschein wurde 2017 im UKE eingeführt und bildet die Basis für ein einheitliches Wissen über Führung bei allen Führungskräften. https://www.uke.de/dateien/einrichtungen/unternehmenskommunikation/dokumente/uke-news/2017/uke_news_0405_2017.pdf

⁵⁰ „Critical Whiteness meint den Ansatz, sich der eigenen Privilegien auf Grund einer vorherrschenden Hautfarbe und Ethnie bewusst zu werden und die Auswirkungen dieser Privilegien zu verstehen.“ <https://www.vielfalt-mediatek.de/critical-whiteness>

mit der umfassendere Erkenntnisse zur gesundheitlichen Lage von Schwarzen Menschen in Hamburg gewonnen werden sollen, die spezifische Benachteiligungen und Vulnerabilitäten berücksichtigen. Die Ergebnisse sollen mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren (Senatsdialog) und den Akteurinnen und Akteuren im gesundheitlichen Versorgungssystem diskutiert werden, um gemeinsam konkrete Ansatzpunkte für mögliche Interventionen zu identifizieren.

Good Practice-Beispiel

Die Beauftragte für Integration und Antirassismus am UKE ist ein wichtiges Signal, die Bedarfe hinsichtlich einer diskriminierungsfreien Organisation im Gesundheitswesen ernst zu nehmen. Das UKE setzt sich auf unterschiedlichen Ebenen mit Diskriminierung auseinander und verfolgt einen merkmalsübergreifenden Ansatz. Dabei werden verschiedene Diskriminierungsdimensionen und spezifische Formen von Rassismus adressiert. Die Akademie für Bildung und Karriere (ABK) des UKE kooperiert mit der Beratungsstelle amira und hat Schulungen zu Diversitätskompetenz und Antidiskriminierung in ihr reguläres Fortbildungsprogramm aufgenommen. Diese Schulungen stehen allen Mitarbeitenden sowie Tochtergesellschaften offen. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Teamfortbildungen zu den Themen zu besuchen.

8.4.4 Bildung

Der Hamburger Senat hat das Ziel, eine chancengerechte Bildung und die gleichberechtigte Teilhabe aller Hamburgerinnen und Hamburger am Bildungssystem sicherzustellen. Im Bereich Bildung sind die wesentlichen strategischen Ansatzpunkte zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus die

- Sichtbarmachung von Anti-Schwarzem Rassismus,
- Förderung einer diskriminierungs- und rassismuskritischen Organisationskultur sowie die
- Stärkung von Antirassismus-Kompetenzen der Fach- und Lehrkräfte.

Davon umfasst sind sämtliche Bereiche des Bildungssystems, von frühkindlicher und schulischer Bildung, Hochschulbildung, beruflicher Bildung bis hin zu Erwachsenenbildung.

Der Afrozensus zeigt eindrücklich, wie sich Erfahrungen von Anti-Schwarzem Rassismus durch die gesamte Bildungslaufbahn ziehen können. Für Schwarze Kinder können demnach bereits die ersten wichtigen Sozialisations- und Bildungserfahrungen von Anti-Schwarzem Rassismus geprägt sein, der mitunter von den pädagogischen Fachkräften nicht adäquat bearbeitet wird. Zudem zeigen Studien regelmäßig, dass ein sogenannter Migrationshintergrund als Faktor sozialer Ungleichheit mit schlechteren Bildungschancen einhergeht und sich Ungleichbehandlungen auch in ungleicher Benotung gleicher Leistung widerspiegeln, wenn beispielsweise Testergebnisse von Personen mit einem „ausländisch klingenden Namen“ eingereicht werden.⁵¹

⁵¹ Afrozensus, Kapitel 6.3 <https://afrozensus.de/reports/2020/> sowie [Ethnische Bildungsungleichheiten](https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/211879/ethnische-bildungsungleichheiten/)
<https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/211879/ethnische-bildungsungleichheiten/>

Frühkindliche Bildung

Die verbindliche Grundlage für die pädagogische Arbeit in Hamburger Kindertageseinrichtungen sind die „Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung in Tageseinrichtungen“. Diese gehen von einer diversen, inklusiven, antirassistischen und diskriminierungsfreien Grundhaltung aus. Im Rahmen der derzeitigen grundlegenden Überarbeitung der Bildungsempfehlungen wird diese Grundhaltung als Basis für das Bildungsverständnis, welches von dem Recht jedes Menschen auf die Entfaltung der eigenen Potentiale und der Teilhabe an der Gemeinschaft ausgeht, spezifiziert und in Bezug zur alltäglichen pädagogischen Praxis gebracht. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung und Umsetzung der Bildungsempfehlungen liegt in der Verantwortung der Kindertageseinrichtungen und ihrer Träger und gründet auf deren pädagogischen Konzepten.

Beispielsweise basiert die Arbeit einiger Kindertagesstätten explizit auf dem Anti-Bias-Ansatz. Damit sollen Kinder befähigt werden, ein positives Selbstbild und eine selbstbewusste Identität zu entwickeln, eine harmonische, empathische und faire Interaktion mit Diversität/Vielfalt zu entwickeln, Denken im Hinblick auf Ungerechtigkeiten zu entwickeln und die erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln, in Fällen von Ungerechtigkeiten für sich selbst und für andere einzutreten.

Ein weiteres Beispiel für eine vorurteilsbewusste, antirassistische und diskriminierungsfreie Bildung und Erziehung stellt die Arbeit mit „Persona Dolls“⁵² dar. Ziel dieser Kommunikationsmethode ist es, Kinder zu ermutigen, sich aktiv und gemeinsam mit anderen gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind. Für die Umsetzung dieser Leitziele sind in der Einrichtung Räume, Material und Kommunikation (Geschichten, Lieder) so zu gestalten, dass sie zum einen frei sind von Stereotypisierungen und einseitigen Darstellungen, zum anderen Vielfalt sichtbar und erfahrbar machen. Alle Kinder sollen Anknüpfungs- und Identifikationsmöglichkeiten sowie Elemente von Vielfalt in Bildungsinstitutionen vorfinden. Dies ist insbesondere von Bedeutung hinsichtlich der Elemente von Vielfalt, die in der jeweiligen Gruppe nicht repräsentiert sind.

Entsprechend wird sich die Sozialbehörde dafür einsetzen, dass Maßnahmen weiterentwickelt und Konzepte geschaffen werden für:

- ➔ die rassismusfreie Ausgestaltung der frühkindlichen Bildung und für gute Bildungsorte für Kinder.

Fachkräfte der sozialen Arbeit

Das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum (SPFZ) der Sozialbehörde verfolgt die in den Hamburger Senatsstrategien formulierten Ziele zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und religiös begründetem Extremismus. Konkret geschieht dies auf Ebene der Fortbildung von Fach- und Führungskräften mit und ohne eigene Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen.

2021 hat das SPFZ die neue Rubrik „Demokratie und Zivilgesellschaft“ in das Jahresprogramm aufgenommen. Hier wird seit 2022 eine Grundlagenveranstaltung zum Thema rassismuskritische

⁵² <https://www.betrifftkinder.eu/zeitschrift/kinder-in-europa/ke-1307/415-persona-dolls.html>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Soziale Arbeit angeboten, die weiße Fachkräfte für das Thema Rassismus sensibilisiert und die Entwicklung einer rassismuskritischen und diversitätssensiblen Haltung unterstützt. Auch im Programm für Führungskräfte wird eine Fortbildung zum Thema „Fair Führen“ angeboten, die Führungskräfte in ihrer besonderen Verantwortung für die Entwicklung einer diversitätssensiblen Teamkultur einerseits und die Sicherstellung von Opferschutz andererseits stärkt. Ein Empowerment-Workshop bietet Fachkräften mit eigenen Rassismuserfahrungen Raum für Austausch zu den Auswirkungen von Rassismus im Kontext der Sozialen Arbeit und zur Entwicklung von Handlungsstrategien. 2023 wurden diese Fortbildungen durch weitere vertiefende Angebote z.B. zu Aspekten machtkritischer Beratung und Begleitung oder dem Umgang mit Wertediversität ergänzt.

Die Sozialbehörde wird darauf hinwirken, dass:

- ➔ zukünftig Fortbildungen zur diversitätsbewussten Organisationsentwicklung die Auseinandersetzung mit institutionellem Rassismus stärker in den Blick nehmen. Eine Veranstaltung zum Thema Anti-Schwarzer-Rassismus soll zudem das Bewusstsein für die Diskriminierung Schwarzer Menschen auch im Kontext von Kolonialismus und Rassismus fördern, um diesen erkennen und ihm wirksam begegnen zu können.

Schulen

Grundsätzlich schützt das Hamburgische Schulgesetz in § 1, Satz 2 und 3 vor rassistischer Diskriminierung an der Schule. Durch die Erläuterungen in § 2 des Bildungs- und Erziehungsauftrages im Hamburgischen Schulgesetz ist der schulische Auftrag, alle Schülerinnen und Schüler zu unterstützen, eindeutig formuliert.

In der Ausbildung von Lehrkräften und in der Fortbildung von Lehrkräften und pädagogischem Fachpersonal an Schulen bietet das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) verschiedene Angebote in Form von systemisch angelegten Qualifizierungen rund um Diversity, aber auch zu Rassismus sowie zur diversitätsbewussten Schulentwicklung an. Grundsätzlich wird anerkannt, dass Diversitätssensibilität und Diskriminierungskritik für die Einzelnen wie für das System eine wesentliche und andauernde Aufgabe darstellen.

Bereits 1990 hat die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) eine „Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE)“ an ihrem Lehrkräftefortbildungsinstitut (LI) eingerichtet und im Jahr 2000 eine ministerielle Fachreferentenstelle „Interkulturelle Erziehung“ im Amt für Bildung der BSB in Bezug auf das „Aufgabengebiet Interkulturelle Erziehung“ als eines von insgesamt neun lebensweltbezogenen Themenbereichen mit eigenen Rahmenplänen für die allgemeinbildenden Schulen.

Die BIE bietet anlassbezogen in enger Kooperation mit weiteren Bereichen des LI und der BSB umfassende Qualifizierung und Beratung im Bereich diversitätsbewusste, diskriminierungs-/rassismuskritische Schulentwicklung an. Dazu gehören u. a. die Ausbildung von Lehrkräften als Koordinatoren für die diversitätsbewusste Öffnung der eigenen Schule („IKOs“), Diversity-Trainings für Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal („DIVE-IN“) sowie die Qualifizierung von Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittlern, die zwischen Sorgeberechtigten, Schülerinnen und Schülern und Schule vermitteln und Schülerinnen und Schüler in Vorbereitungsklassen zur Integration in das

Schulleben begleiten. Mit der Beratung und Unterstützung beim Aufbau von innerschulischen Beschwerdestellen leistet die BIE ebenfalls einen einschlägig nachhaltigen Beitrag zur Antidiskriminierung. Die Maßnahmen werden z. T. von Universitäten evaluiert und sind in dieser systemisch angelegten, nachhaltig wirkenden Form bundesweit einzigartig.

Good Practice-Beispiel

Die systemisch arbeitende BIE am LI arbeitet bedarfs- und zielgruppenorientiert und hat somit die Gruppe der Schwarzen Schülerschaft und auch des schulischen Personals im Blick. Gelingensfaktor für die hier ansetzenden Angebote ist ein diverses Team in der Beratungsstelle, zu der auch die dort tätige Landeskoordination des Hamburger Netzwerks „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ gehört, ein Stellenanteil für Beratung bei Diskriminierung/Rassismus, sowie vielfältige Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen und anderen Stakeholdern im Themenbereich.

Speziell für den Themenkomplex Anti-Schwarzer Rassismus bietet die BIE seit 2016 eine Vielzahl von Maßnahmen und Fortbildungsangeboten für das pädagogische Personal an, wie z. B. die Ausstellung „My black skin“ im LI und den mit der Bewegung „Black Lives Matter“ in die Lehrerbildung implementierten „Black History Month“. Die diversen Unterstützungsangebote werden oft in Kooperation mit einzelnen afrikanischen Kirchen und Moscheen, Vereinigungen wie Future of Ghana e. V. sowie dem Arbeitskreis „Hamburg postkolonial“ u. a. durchgeführt.

Um die Lehrkräfte im Unterricht zu unterstützen, hat die BIE ihr Angebot auf die Schülerschaft erweitert und bietet Empowermentangebote für Schulklassen mit dem Schwerpunkt Antirassismus und Lebenswelten Schwarzer Deutscher sowie Postkolonialismus an (z.B. „Bei und auch - Von „Black Lives Matter“ zu „All Lives Matter“, „Zurück in die Zukunft“, „Schwarze Adler – Rassismus im Sport“, aber auch Kinderbuchlesungen wie z.B. „Wenn meine Haare sprechen könnten“ und Workshops für Schulklassen ab dem Jahrgang 7 wie „Black Girl Magic“)

Mit außerschulischen Kooperationspartnern wie z. B. mit dem Museum am Rothenbaum für Kunst und Kulturen (MARKK) und der Theatergruppe Hajusom entwickelte die BIE „Decolonize yourself“, ein fächerübergreifendes, kreatives Format, welches Kolonialismus thematisiert.

Auf bildungspolitischer Ebene wurde im allgemeinen Teil der neuen Bildungspläne der allgemeinbildenden Schulen das Thema „Werteerziehung in einer von Vielfalt geprägten, solidarischen Gesellschaft“ als eine von drei Leitperspektiven ausgewählt, die in allen Fächern umgesetzt werden soll. Darüber hinaus wurde im neuen Bildungsplan des Aufgabengebietes Interkulturelle Erziehung, neben dem Themenbereich „Diversität“ erstmalig die Themenbereiche Diskriminierung und Rassismus aufgenommen. Auch im neuen Orientierungsrahmen Schulqualität wurde im Jahr 2023 die Prävention von Diskriminierung und die schnelle, konsequente Intervention bei aktuellen Grenzverletzungen erstmals als neues Qualitätskriterium aufgenommen.

Was die Auswahl von Lehrwerken betrifft, zählt Hamburg zu den Bundesländern, in denen keine zentrale Prüfung und Genehmigung durch die zuständige Behörde erfolgt. Die Lehrkräfte sind insoweit frei, im Rahmen ihrer pädagogischen Eigenständigkeit über die in ihrem Unterricht jeweils

verwendeten Lehrbücher und sonstigen Unterrichtsmaterialien zu entscheiden. In den Beratungen und Fortbildungen sowie auf Fachtagungen des LI zur Thematik wird dieser Aspekt regelhaft aufgegriffen, indem Beispiele guter Praxis, Checklisten und Empfehlungslisten vorgestellt werden.

Es gibt bereits Lehrmaterialien und pädagogische Angebote zum Umgang mit dem kolonialen Erbe Hamburgs, die von Lehrkräften genutzt werden können. Beispielsweise thematisiert das „Digitale Hamburg Geschichtsbuch“⁵³ den Kolonialismus als eigenständige Epoche. Die Aufnahme der Kolonialgeschichte in schulische Lehr- und Lernmaterialien wird im dekolonisierenden Erinnerungskonzept umfassend aufgegriffen und daher in der vorliegenden Strategie nur exemplarisch angeführt. Neben der Darstellung des Kolonialismus ist ein weiterer Aspekt die Repräsentation Schwarzer Menschen in den Lehrmaterialien sowie im Unterricht.

Der Senat wird darauf hinwirken die Kompetenzen von Lehrkräften weiter zu fördern, die Repräsentation Schwarzer Geschichte und Schwarzer Menschen zu fördern und Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule entgegen zu wirken, indem:

- ➔ entsprechende Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung des LI fortgesetzt und stetig weiterentwickelt werden. Die Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus wird dabei zukünftig besonders berücksichtigt.
- ➔ die BSB im Rahmen des Erinnerungskonzepts für die Dekolonisierung Hamburgs weiterhin darauf hinwirkt, dass für das Thema Kolonialgeschichte und koloniales Erbe gute Unterrichtsmaterialien bekannt und verfügbar sind sowie Empfehlungen für Materialien ausgesprochen werden, die eine diskriminierungsfreie Repräsentation Schwarzer Menschen enthalten,
- ➔ Vernetzungsmöglichkeiten und Empowermentangebote insbesondere für Schwarze Lehrkräfte sowie pädagogisches Fachpersonal im Schulbereich mit eigenen Rassismuserfahrungen weiterhin gefördert werden.

Hochschulen

Auch Hamburger Hochschulen haben die Themen Antidiskriminierung, Diversity und Antirassismus vielfach in ihren Programmen verankert, sowohl in der Fortbildung von Mitarbeitenden als auch der Lehre. Beispielsweise hat im Wintersemester 2023/24 die Hochschule für Musik und Theater eine Veranstaltungsreihe mit intersektionalem Ansatz organisiert, unter anderem mit dem Thema „Antischwarzer Rassismus im Kontext von Hochschulen, Kunst und Kultur“. Die Hochschule für bildende Künste entwickelt ein eigenes Diversitätskonzept, wozu bereits eine Reihe diversitätssensibilisierender Workshops und Veranstaltungen, die auch das Thema Critical Whiteness sowie Empowerment für Schwarze und PoC-Personen beinhalten, stattgefunden haben und stattfinden werden. An der Universität Hamburg bestehen Professuren und Arbeitsgruppen, die in den Feldern Anti-Schwarzer Rassismus und Empowerment einen Forschungsschwerpunkt haben. Um die Beschäftigten zu sensibilisieren, bietet die Universität Hamburg Antidiskriminierungstrainings und Workshops regelmäßig für verschiedene Statusgruppen an. Insbesondere sind damit Personen angesprochen, die an Berufungs- und Personalauswahlverfahren teilnehmen.

⁵³ <https://geschichtsbuch.hamburg.de/epochen/kolonialismus/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Der Hamburger Senat setzt sich dafür ein, dass an Hamburger Hochschulen Maßnahmen und Konzepte geschaffen und ausgebaut werden, die insbesondere darauf abzielen:

- ➔ die diskriminierungs- und rassismuskritische Organisationsentwicklung von Hamburger Hochschulen fortzusetzen und auszubauen sowie die Themen in der Forschung und Lehre studiengangübergreifend zu verankern. Hierzu wird die für Hochschulen ministeriell zuständige BWFGB prüfen, wie diese Punkte beispielsweise in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen integriert werden können.
- ➔ Forschungsförderung auf Bundes- und EU-Ebene im Themenfeld Rassismus anzuregen. Die BWFGB wird sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten in den geeigneten Gremien dafür einsetzen.
- ➔ die Aus- und Fortbildung hinsichtlich Anti-Schwarzen Rassismus auszubauen und das Thema als Baustein in die rassismuskritischen Angebote für Lehrende zu integrieren.

Good Practice-Beispiel:

Im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung hat die Volkshochschule (VHS) in ihrer Weiterentwicklungsstrategie „VHS 2025“ (Drs. 22/8256) die „Förderung des Zusammenlebens in einer diversen Gesellschaft“ ausdrücklich als Ziel gesetzt. Fehlende Toleranz bzw. fehlendes Verständnis für Unterschiede auf der einen sowie fehlende Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe auf der anderen Seite verstärken die Gefahr von Parallelgesellschaften, Rassismus und Diskriminierung. Dem tritt die VHS in ihrem Veranstaltungsprogramm entgegen, z.B. seit 2014 mit Angeboten zur Kolonialgeschichte und Postkolonialismus, zu Antirassismus und Critical Whiteness sowie zu Aspekten der afrodeutschen und afrikanischen Geschichte. Ebenso wird langfristig daran gearbeitet, in den Lerninhalten implizit und explizit die Repräsentanz Schwarzer Menschen und Wissensträgerinnen und -träger zu erhöhen, beispielsweise durch afrodeutsche Literatur im Literaturkurs, afrikanische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Musikerinnen und Musiker, Künstlerinnen und Künstler u.ä. (z.B. „Lesevielfalt – Eine Einführung in die aktuelle postmigrantische Literatur“, „Afro-American Women Writers“) Aktuell werden Kooperationen mit Community-Einrichtungen und -Initiativen wie Afrotopia oder Sisters Network entwickelt, auch im Rahmen der Programmreihe „Komplizen für die Zukunft“.

8.4.5 Wohnen

Neun von zehn der im Afrozensus befragten Personen wohnt zur Miete, was deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. Gleichzeitig geben mehr als die Hälfte der Befragten an, schon einmal aus rassistischen Gründen eine Wohnung nicht bekommen zu haben. Als weiterer Grund gab etwa die Hälfte an, in Bezug auf ihren Namen bei der Wohnungssuche diskriminiert worden zu sein.⁵⁴

Das städtische Wohnungsunternehmen SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg (SAGA) verfügt grundsätzlich über ein transparentes und testiertes AGG-konformes Vergabeverfahren über das

⁵⁴ Vgl. Afrozensus, Kapitel 6.1.3 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Mietinteressentenportal Immomio, um Diskriminierung vorzubeugen. Mietinteressentinnen und -interessenten werden unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen anhand der von ihnen aufgegebenen Kriterien des Wohnungsgesuches nach dem Zufallsprinzip durch das EDV-System Immomio ausgewählt und über das System zur Besichtigung eingeladen. Die Auswahlentscheidungen über die Vermietung einer Wohnung werden durch ein mehrköpfiges Vermietungsgremium in der zuständigen Geschäftsstelle getroffen. Kriterien für die Auswahl sind insbesondere die Sicherstellung der Mietzahlung, die Umsetzung der Inhalte des Kooperationsvertrags mit der FHH sowie das Vorliegen eines Dringlichkeitsscheins- oder einer Dringlichkeitsbestätigung. Zudem werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Grundwerteerklärung der SAGA verpflichtet, in der ein explizites Bekenntnis gegen Diskriminierung enthalten ist. Weiterhin werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig hinsichtlich der Einhaltung der Compliance-Regeln geschult.

Im Rahmen des Senatsdialogs zum Thema Wohnen wurde deutlich, dass die Maßnahmen der SAGA in der Außenwahrnehmung noch nicht in allen Fällen Wirkung zeigen. Daher soll der Austausch im Rahmen eines Werkstattgesprächs mit der SAGA fortgesetzt werden. Die Ergebnisse des Austausches werden nach Möglichkeit in konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Der Hamburger Senat kann auf die Prozesse und Strukturen im Zusammenhang mit der Wohnungsvergabe durch private Vermieterinnen und Vermieter keinen direkten Einfluss nehmen, regt jedoch, im Rahmen geeigneter Formate, die Prüfung von diskriminierungssensiblen Wohnungsvergabeprozessen an. Hinsichtlich der Bildung von Wohnungseigentum wurden im Senatsdialog auf die staatliche Unterstützungsmöglichkeiten, wie die Förderung des Ersterwerbs von selbstgenutztem Wohneigentum durch die Hamburgische Investitions- und Förderbank oder die Agentur für Baugemeinschaften, hingewiesen. Die zuständige Behörde wird den Communities weiterführende Informationen zu diesen Angeboten bereitstellen.

Der Hamburger Senat setzt sich dafür ein, dass Schwarze Menschen am Wohnungsmarkt nicht diskriminiert oder rassistischen Erfahrungen ausgesetzt werden, daher:

- ➔ werden bestehende Beschwerdestellen in den Schwarzen Communities bekannter gemacht,
- ➔ wird die Wohnungswirtschaft gebeten, im Sinne der Gleichbehandlung aller Menschen in Hamburg, rassismuskritische Maßnahmen und Prozesse fortzusetzen oder zu entwickeln.

8.4.6. Kultur und Medien

Repräsentation ist ein wichtiger Faktor in Kultur und Medien. Im Senatsdialog wurde die einseitige und defizitorientierte Darstellung von Schwarzen Menschen in öffentlichen Darstellungen thematisiert. Auch der Afrozensus zeigt auf, dass ein Großteil der Befragten die in den Medien gezeigten Bilder von Schwarzen Menschen als herabwürdigend wahrnimmt. Im Kunst- und Kulturbereich berichten die Befragten prinzipiell weniger von Diskriminierung im Vergleich zu anderen Bereichen des öffentlichen Lebens oder der Freizeitgestaltung.⁵⁵

Hamburg verfügt über eine aktive Kunst- und Kulturszene sowie eine breite Medienlandschaft. Die BKM fördert regelmäßig auch die Arbeiten Schwarzer Künstlerinnen und Künstler. Projekte und

⁵⁵ Vgl. Afrozensus, Kapitel 6.1.4 und 6.1.8 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Programme Schwarzer, afrikanischer sowie afrodiasporischer Kunst und Kultur werden insbesondere bereits in den Referaten Theater, Interkulturelle und Internationale Projekte eingereicht und mit entsprechendem Jury-Entscheid gefördert.

Im Referat „Interkulturelle Projekte“ der BKM kann die Abbildung der heterogenen Antragstellenden in der Förderentscheidung neben projektbezogenen Haupt-Kriterien auch eine Rolle spielen. Sofern viele qualitativ förderwürdige Projekte eingereicht werden, ziehen die Jurys u. U. auch die unterschiedlichen Community-Bezüge in Betracht und lassen sie im Sinne einer möglichst hohen Vielfalt in ihre Entscheidung einfließen. In den Förderergebnissen der letzten Jahre gibt es Kontinuitäten hinsichtlich der Berücksichtigung von Anträgen Schwarzer Menschen, Initiativen, Vereinen, Künstlerinnen und Künstler sowie Künstlergruppen, deren Projekte die Jurys überzeugen (z.B. die Förderung von Projekten von Lukulule e. V. oder verschiedener Antragstellender zum Black History Month).

In einigen der von der BKM geförderten Kulturinstitutionen finden regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen des Black History Month statt, was seitens der BKM begrüßt wird. Die Entscheidung hierüber liegt jedoch bei den Kulturinstitutionen selbst.

Verschiedene Initiativen und Vereine aus Hamburg zeigen mit Festveranstaltungen rund um Afrika die Vielfalt afrikanischer Kulturen und Traditionen in Hamburg. Dazu gehören beispielsweise das Alafia Afrika-Festival, der Africa Day oder der Afrikanische Frühling, die mit öffentlichen Mitteln aus der Förderrichtlinie der Sozialbehörde „Aktiv für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit“ gefördert werden.

Der Hamburger Senat setzt sich dafür ein, dass Schwarze Menschen im Bereich Kultur und Medien angemessen repräsentiert sind, daher:

- ➔ wird der gute Austausch zwischen der BKM mit den Schwarzen Communities und Kunstschaffenden auch zukünftig fortgesetzt,
- ➔ wird die rassismuskritische Auseinandersetzung mit der Repräsentation Schwarzer Menschen im Kunst- und Kulturbetrieb fortgesetzt.

8.5 Verwaltung sensibilisieren und weiterentwickeln

Die Stadt Hamburg verpflichtet sich, allen Beschäftigten in ihrer Verwaltung ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Die Verwaltung setzt sich daher als Arbeitgeberin für Vielfalt ein. Sie positioniert sich klar gegen jede Form von Diskriminierung und Rassismus. Der Hamburger Senat verfolgt das Ziel, dass es im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern sowie unter den Beschäftigten nicht zu Diskriminierung und Ausgrenzung kommt. Sollte es zu Vorfällen kommen, muss entschieden gehandelt werden. Der Hamburger Senat wird daher verstärkt darauf hinwirken,

- die Verwaltung als Organisation diskriminierungskritisch weiter zu entwickeln,
- die Beschäftigten in der Verwaltung hinsichtlich der Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus in ihren Kompetenzen zu stärken und weiter zu sensibilisieren sowie
- Schwarzen Menschen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten.

Laut Afrozensus haben über die Hälfte der Befragten bereits schlechte Erfahrungen mit staatlichen Stellen wie Ämtern und Behörden gemacht. Diese müssten Anti-Schwarzen Rassismus ernst nehmen und zu einem angemessenen Umgang damit befähigt werden. Dafür sei es erforderlich, sich auch mit den internen diskriminierenden Strukturen kritisch auseinanderzusetzen.⁵⁶

Das Empowerment Schwarzer Beschäftigter sowie der Schutz von Betroffenen gehören für den Senat ebenso dazu wie aktives Handeln, wenn beispielsweise Anti-Schwarzer Rassismus sichtbar wird. Die aktive Positionierung und fortlaufende Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung sowie Haltung und Handlung gegen Anti-Schwarzen Rassismus sind daher notwendige Erweiterungen der professionellen Kompetenzen für alle Beschäftigten, sei es im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder mit Kundinnen und Kunden.

8.5.1 Die Verwaltung als Organisation weiterentwickeln

Die Hamburger Verwaltung versteht sich selbst als lernende Organisation. Die merkmalsübergreifende diskriminierungssensible Organisationsentwicklung und Sensibilisierung der Verwaltung und ihrer Beschäftigten sind als Herausforderungen in den Eckpunkten zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie benannt und sollen in diesem Kontext weiterentwickelt werden. In den Eckpunkten wird beschrieben, wie die Verwaltung der Herausforderung begegnen will, den Ansprüchen einer komplexer werdenden Umwelt gerecht zu werden. Verwaltung soll bürgernah, teilhabeorientiert und inklusiv gestaltet sein. Um diesen Zielen zu entsprechen, sind Strukturen, Prozesse, Organisationskultur sowie individuelles Handeln in der Verwaltung auf Ausschlussmechanismen hin zu prüfen und zu verändern.⁵⁷

Die Verwaltung hat bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise bearbeitet das ressortübergreifende Behördenkompetenznetzwerk Rechtsextremismus den Schwerpunkt Prävention von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus im Öffentlichen Dienst und wird auch zukünftig weitere Vorhaben umsetzen. Dazu gehören unter anderem eine verbesserte Meldewegestruktur oder die Stärkung von Kompetenzen der Beschäftigten in der Kernverwaltung.

Um insbesondere die Belange Schwarzer Menschen in die Organisationsentwicklung einzubeziehen und Anti-Schwarzem Rassismus entgegenzuwirken, wird der Senat für die zukünftige Ausrichtung des Behördenhandelns und die Entwicklung konkreter Maßnahmen:

- ➔ Forschungsergebnisse zu Anti-Schwarzem Rassismus einbeziehen. Beispielsweise werden die Ergebnisse von aktuell laufenden Forschungsprojekten wie „Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus und Antiziganismus im institutionellen Handeln von Behörden“ oder „Hatetown - vorurteilsgeleitete Handlungen in urbanen Räumen“ (siehe Kapitel 8.1.1 Wissenschaftliche Forschung weiter unterstützen) vom Personalamt und den Personalabteilungen der Fachbehörden und Bezirke analysiert und einbezogen. Die Sozialbehörde kann, im Rahmen der AG „Bildung und Qualifizierung“ des Behördenkompetenznetzwerks

⁵⁶ Vgl. Afrozensus, Kapitel 6.1.5 <https://afrozensus.de/reports/2020/>

⁵⁷ Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Drs. 22/11417), S. 39.

Rechtsextremismus, diesen Prozess mit der Organisation von Treffen und Workshops unterstützen.

- ➔ weitere Forschungsvorhaben und Studien anregen, die auf die Weiterentwicklung von Verwaltungshandeln und -strukturen fokussieren. Beispielsweise kann das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Studierende des gemeinsamen dualen Studiengangs Public Management anregen, sich in theoretischen und empirischen Bachelor- und Masterarbeiten zur rassismuskritischen Evaluation oder Fehlerkultur in Verwaltung auseinanderzusetzen,
- ➔ prüfen, wie die Befassung mit Anti-Schwarzem Rassismus nachhaltig und regelhaft in behördliche Abläufe im öffentlichen Dienst integriert werden kann.

8.5.2 Kompetenzen in der Verwaltung stärken

Die Eckpunkte zur Antidiskriminierungsstrategie beschreiben Antidiskriminierungskompetenz als einen zentralen Schlüssel, um Ausschlussmechanismen zu erkennen und abzubauen. Antidiskriminierungskompetenz versteht sich als Teil professionellen Verwaltungshandelns. Kompetenz umfasst die Ebenen des Wissens, beispielsweise zu den Funktionsweisen und Effekten von Diskriminierung, die Ebene des Könnens, also die Entwicklung eines Erfahrungs- und Anwendungswissens sowie die Ebene des Wollens, also eine Lern- und Veränderungsbereitschaft, die angetrieben ist von geteilten Zielen und Werten.⁵⁸ Die merkmalsübergreifende Stärkung der Diversity- und Antidiskriminierungskompetenzen soll im Kontext der Weiterentwicklung der Eckpunkte zur Antidiskriminierungsstrategie aufgegriffen werden.

Die Stärkung der Kompetenzen von Beschäftigten auf allen Ebenen in der Verwaltung sind zentrale Aspekte, um ein vertrauensvolles Verhältnis von Schwarzen Menschen zu Einrichtungen der Verwaltung zu ermöglichen und Anti-Schwarzem Rassismus innerhalb der Verwaltung zu begegnen. Die verschiedenen Aus- und Fortbildungsstellen der Verwaltung haben Vielfaltsthemen bereits in ihre Programme aufgenommen. Für alle Beschäftigten in der Verwaltung bietet das ZAF bereits regelmäßig Fortbildungen zu Diversity-Themen, Antidiskriminierung sowie Rassismus an. Die Wahrnehmung des Angebots ist überwiegend freiwillig.

Good Practice-Beispiel:

Seit 2018 bietet das Personalamt in Zusammenarbeit mit dem Träger basis&woge e. V. (Projekt: migration.works, im Landesnetzwerk IQ) die Weiterbildungsreihe „diversity@work - Diversitätsorientiertes Handeln in der Verwaltung“ an, die die teilnehmenden Beschäftigten mit umfassendem Wissen zu allen Diversitätsdimensionen und Antidiskriminierungsaspekten ausstattet. Darüber hinaus tauschen sich die Teilnehmenden der Fortbildung in einem Diversitätsnetzwerk zu aktuellen Vielfalts- und Antidiskriminierungsthemen aus und wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihren Dienststellen.

⁵⁸ Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Drs. 22/11417), S. 40.

Auch in den Ausbildungsgängen der Akademie der Polizei (AK) werden beispielsweise Lehrveranstaltungen zu Grund- und Menschenrechten, zur freiheitlich demokratischen Grundordnung und zu den Gefahren durch Extremismus und Hasskriminalität und hier insbesondere zu Rassismus und Antisemitismus, zur Rolle der Polizei in der Gesellschaft und deren kritischer Reflexion (auch historisch), zu gesellschaftlicher Vielfalt und Antidiskriminierung, zu Ethik, sozialem Denken, Fühlen und Verhalten in der Dienstausbildung durchgeführt. Die Aus- und Fortbildung erfolgt dabei in der Regel merkmalsübergreifend auch zum Thema Anti-Schwarzer Rassismus. Das Institut für transkulturelle Kompetenz an der Akademie der Polizei befasst sich dabei intensiv mit dem Thema Anti-Schwarzer Rassismus. Beim Anti-Schwarzen Rassismus handelt es sich um eine spezifische Form von Rassismus, die im polizeilichen Kontext, durch eigene Wahrnehmungen der Polizeibediensteten als auch durch die Wahrnehmung Schwarzer Menschen durch die weiße Bevölkerung eine spezifische Bedeutung erhält.⁵⁹ In den Modulen spielen das Sichtbarmachen unbewusster Vorurteile, rassistische Sozialisierung, selektive Wahrnehmungsprozesse und der sogenannte Bestätigungsfehler (confirmation bias) eine große Rolle. Dabei geht es darum, ein Bewusstsein für diese Wahrnehmungen zu schaffen und die damit im Zusammenhang stehenden Bestätigungsfehler sichtbar zu machen.

Schwarze Menschen, die sich für eine Arbeit in der Verwaltung entscheiden, dürfen am Arbeitsplatz nicht Rassismen ausgesetzt sein. Wenn sie die Dienstleistungen der Verwaltung in Anspruch nehmen, dürfen Schwarze Menschen nicht rassistisch diskriminiert werden, weder auf individueller noch auf struktureller Ebene. Das Ziel des Senats ist es, alle Beschäftigten der Hamburger Verwaltung in die Lage zu versetzen, Anti-Schwarzen Rassismus erkennen, benennen und sich klar dagegen positionieren sowie Vorfälle melden zu können. Der Senat wird daher darauf hinwirken:

- ➔ die Kompetenzen aller Beschäftigten zu Anti-Schwarzem Rassismus auszubauen und sie zu befähigen, präventiv handeln und mit Vorfällen von Anti-Schwarzem Rassismus aktiv umgehen zu können. Hierzu wird das Personalamt prüfen, wie das Thema im Rahmen von oder ergänzend zu Fortbildungen zu Diversity- und Antidiskriminierungsthemen in die verbindlichen Regelangebote von Aus- und Fortbildung, auch der verschiedenen Behörden, aufgenommen werden kann. Dies gilt besonders für Programme der Nachwuchsführungskräfteausbildung, aber auch für Fortbildungen für neue Beschäftigte in Führungspositionen sowie an Personalauswahlprozessen beteiligte Beschäftigte.

8.5.3 Diversität in der öffentlichen Verwaltung weiter ausbauen

Die unterschiedlichen Perspektiven der Menschen dieser Stadt sollten sich auch in der Personalstruktur der öffentlichen Verwaltung widerspiegeln. Perspektivenvielfalt ist ein Innovationsmotor,

⁵⁹ Wissenschaftliche Befunde zeigen, dass Bürgerinnen und Bürger People of Color und Schwarze Menschen eher als verdächtig wahrnehmen als weiße Menschen. Entsprechende Meldungen, die bei der Polizei eingehen, können somit in der Wahrnehmung der Polizeibediensteten ein verzerrtes Bild über die Kriminalitätsneigung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen verursachen, die anhand bestimmter Persönlichkeitsmerkmale wie Hautfarbe, Sprache oder Herkunft zusammengefasst werden können.

dient der Teilhabegerechtigkeit und ermöglicht auch das schnellere Aufdecken von Diskriminierungspotenzialen.⁶⁰

Der Senat hat hierzu bereits eine Reihe an Maßnahmen ergriffen. Die in 2006 einberufene Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei“ konnte bereits dazu beitragen, dass 2022 mehr als jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz von jungen Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden konnte. Auch die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt stabil über 19 Prozent (2021).

Um auch künftig den Personalbedarf zu decken, ist die Erschließung neuer Zielgruppen und somit ein noch bewussterer Umgang mit der vorhandenen Heterogenität der Bewerberinnen und Bewerber notwendig. Schwarze Menschen, die sich für eine Arbeit in der Verwaltung entscheiden, dürfen am Arbeitsplatz nicht Rassismen ausgesetzt sein. Dieser Punkt ist daher besonders eng mit der Stärkung der Kompetenzen in der Verwaltung verknüpft. Ziel des Senats ist, mehr Schwarze Menschen – mit und ohne eigenen Migrationshintergrund – für die Verwaltung zu gewinnen und ihnen einen rassismussfreien Arbeitsplatz zu bieten. Daher wird der Senat darauf hinwirken:

- ➔ die FHH als Arbeitgeberin weiter gezielt in den Schwarzen Communities bekannt zu machen (siehe Good Practice-Beispiel),
- ➔ Initiativen für die gezielte Personalgewinnung und -bindung zu ergreifen, um für Schwarze Menschen eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Beispielsweise plant das Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) an der Akademie der Polizei Hamburg in Zusammenarbeit mit der Einstellungsstelle der Polizei, ihre Aktivitäten auszuweiten, um gezielt Schwarze Menschen für den Polizeiberuf zu gewinnen. Dabei arbeiten das ITK und die Einstellungsstelle weiter eng zusammen, um weitere und tiefere Vernetzungen mit afrikanischen Vereinen und Organisationen zu ermöglichen.
- ➔ Personen mit relevantem Community-Wissen einen besseren Zugang zur FHH als Arbeitsort zu ermöglichen, beispielsweise über Recruiting und Personalauswahlprozesse.
- ➔ Das Empowerment von Schwarzen Beschäftigten und People of Color in der Verwaltung zu fördern. Beispielsweise würde das Personalamt ein Beschäftigten-Netzwerk begleiten und bei der Durchführung von Veranstaltungen unterstützen.

Good Practice-Beispiel:

Mit der Jobmesse „Hamburg braucht Talente - Wege für BPoC in Ausbildung und Arbeit bei der Stadt Hamburg“ im September 2022 wurde gemeinsam mit den Schwarzen Communities eine Maßnahme umgesetzt, die im Senatsdialog entwickelt wurde. Im Rahmen der Messe (ausgerichtet von der Sozialbehörde, in Kooperation mit dem HWC, dem Personalamt und dem ZAF) haben sich die FHH, vertreten durch eine Vielzahl von städtischen Einstellungsbereichen für Studium und Ausbildung, öffentlichen Unternehmen und das Jobcenter team.arbeit.hamburg als Arbeitgeber präsentiert. Das

⁶⁰ Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Drs. 22/11417), S. 45.

Ziel ist, Schwarze Menschen für die Arbeit in der Verwaltung zu motivieren. Langfristig können Schwarze Beschäftigte in der Verwaltung auch als Role Models wirken. Am 18. November 2023 fand die Jobmesse bedarfsgemäß für eine erweiterte Zielgruppe statt. Es ist beabsichtigt, dieses Format zukünftig fortzuführen.

8.6 Vernetzung von Polizei und Zivilgesellschaft vertiefen

Öffentlich und auch im Rahmen des Forderungskatalogs der AG Anti-Schwarzer Rassismus wird regelmäßig das Thema Racial Profiling benannt, das Schwarze Menschen in Hamburg in ihrem Alltag betrifft. Das Thema Racial Profiling war bereits Diskussionspunkt in einem Senatsdialog mit der Behörde für Inneres und Sport (BIS). Die Polizei setzt sich mit den Kritikpunkten auseinander und hat bereits verschiedene Maßnahmen zur Kompetenzstärkung von Polizistinnen und Polizisten im Rahmen der Aus- und Fortbildung an der Akademie der Polizei ergriffen (siehe Kapitel 0 8.5.2 Kompetenzen in der Verwaltung stärken).

Dennoch ist Racial Profiling weiterhin ein Thema für die Schwarzen Communities, das sich auch in den Beratungsfällen der zivilgesellschaftlichen Fach- und Beratungsstellen widerspiegelt.

Im Zentrum der Kritik des Racial Profiling stehen oft die polizeilichen Aktivitäten rund um die Balduintreppe im Stadtteil St. Pauli. Die Forschungsstelle für strategische Polizeiforschung (FOSPOL) hat das Thema Balduintreppe aufgegriffen und im Jahr 2021 eine Multi-Stakeholder Konfliktanalyse im Konfliktraum Balduintreppe in Auftrag gegeben, die die vielfältigen Konfliktlinien zwischen Anwohnerinnen und Anwohnern im Stadtteil St. Pauli-Süd und der Polizei untersucht hat. Dabei handelte es sich nicht um eine Rassismus-Studie. Die Studie hat ergeben, dass ein geringes Vertrauen in die Polizei seitens Teilen der lokalen Zivilgesellschaft besteht, einhergehend mit Polizeikritik vor allem in Form von Racial Profiling-Vorwürfen. Das Ergebnis hat das Projekt zum Anlass genommen, einen einmal jährlich stattfindenden Bürgerdialog zu initiieren (2022, 2023), in dem unter anderen auch Themen wie Rassismus und Diversitätssensibilität aufgegriffen und gemeinsam bearbeitet werden. Parallel zur Konzeptualisierung und Durchführung der Veranstaltungen durch FOSPOL fungieren die teilnehmenden Polizistinnen und Polizisten als Multiplikatoren innerhalb der Polizei (u.a. durch Dienstunterrichte). Das Projekt wird fortwährend entwickelt.

Studien zum Thema Anti-Schwarzer Rassismus und Konflikt sollen kontinuierlich in das Handeln von Polizei und Verwaltung einfließen (siehe Kapitel 8.1.1 Wissenschaftliche Forschung weiter unterstützen).⁶¹

Die zivilgesellschaftlichen Perspektiven wie auch der Senatsdialog mit dem Senator der BIS haben gezeigt, dass ein Bedarf an Vernetzung und Austausch zwischen den Schwarzen Communities und den Sicherheitsbehörden existiert. Der bereits begonnene Austausch mit den Communities,

⁶¹ Die Ergebnisse der Forschungsgruppe von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg bietet weiteres Material zur Auseinandersetzung mit den genannten Themen. Panagiotidis, Efthimia; Stövesand, Sabine et. al.: „Polizei, Task Force und Racist Profiling auf St. Pauli – Stimmen aus dem Stadtteil“ (2023).

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

beispielsweise zwischen dem ITK sowie BMDA sollen ausgebaut und vertieft werden. So ist seitens des BMDA u.a. die gezielte Kontaktaufnahme mit schwarzen Interessenvertretungen geplant.

Um der Vielzahl an Projekten zwischen Zivilgesellschaft und Polizei zukünftig eine größere Reichweite zu verleihen, hat die Polizei die Webseite „Zivilgesellschaft & Polizei“⁶² geschaffen. Die Seite soll fortlaufend über aktuelle und vergangene Projekte informieren und damit auch zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure ermuntern, mit entsprechenden Projektideen auf die Polizei zuzugehen.

Ziel des Senats ist, dass alle Menschen in der Stadt ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Institutionen der FHH haben. Dies betrifft insbesondere die Polizei, da sie die Sicherheit und den Schutz aller Hamburgerinnen und Hamburger zur Aufgabe hat. Der Hamburger Senat wird daher darauf hinwirken:

- ➔ polizeiliches Handeln weiterhin vertrauensfördernd zu entwickeln und die Belange Schwarzer Menschen in Hamburg zu berücksichtigen und aktiv auf die Schwarzen Communities in Hamburg zugehen,
- ➔ dass die BIS den Austausch zwischen Polizei und Schwarzen Communities zu diesem Thema fortsetzt, beispielsweise in Diskussionsformaten und Werkstattgesprächen im Rahmen des Senatsdialogs.

Good Practice Beispiel:

Das gemeinsame Projekt „Zivilgesellschaft und Polizei“ von der Sozialbehörde und der Polizei Hamburg (Dienststelle für Beschwerdemanagement und Disziplinarische Angelegenheiten der Polizei Hamburg) hat im Juni 2023 seine Arbeit aufgenommen. Das Projekt, das im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert wird, soll Perspektivwechsel ermöglichen und die Vernetzung zwischen der Polizei und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren ausbauen. Im Einklang mit der vorliegenden Senatsstrategie wird der Perspektive von Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung in der Umsetzung des Projekts ein besonderer Stellenwert beigemessen. Durch den engeren Austausch soll das Verhältnis zwischen Zivilgesellschaft und Polizei gestärkt und ein wechselseitiges Verständnis für die Arbeitsbereiche (weiter-)entwickelt und vertieft werden.

9. Ausblick

Der Senat hat bereits wesentliche Schritte für die Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus unternommen und Maßnahmen etabliert. Es bleibt aber noch viel zu tun auf dem Weg zu einer diskriminierungs- und rassistisfreien Gesellschaft. Dieses Ziel kann nur im Zusammenwirken von Politik, Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft gelingen.

Mit der vorliegenden Strategie werden verbindliche strategische Schwerpunkte des Senats zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus in zentralen Lebensbereichen wie Arbeit, Gesundheit, Bildung, Wohnen sowie Kultur und Medien gesetzt. Diese gilt es nun in den jeweiligen

⁶² <https://www.polizei.hamburg/ihre-polizei/zivilgesellschaft-und-polizei>

Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Fachbereichen in Maßnahmen umzusetzen und damit Anti-Schwarzem Rassismus auf allen Ebenen entgegenzutreten.

Besonders das Empowerment, die Repräsentation und gleichberechtigte Teilhabe Schwarzer Menschen in allen Lebensbereichen wurden hervorgehoben. Hier stehen insbesondere staatliche Akteurinnen und Akteure in der Pflicht, an die Communities heranzutreten, um Förder- und Teilhabeprogramme bekannter zu machen und Barrieren abzubauen.

Einige der Vorhaben wurden bereits begonnen oder können kurzfristig realisiert werden. Andere Maßnahmen bedürfen einer weiteren Vorplanung und Prüfung, die jedoch zeitnah in die Wege geleitet werden soll. Für die Begleitung der Umsetzung dieses breiten gemeinsamen Prozesses von Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Fachkräften und der FHH setzt der Senat auch weiterhin auf eine breite Partizipation der Schwarzen Communities über den Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus. Hinzu kommen die verschiedenen Fach- und Beratungsstellen, die mit ihrer Expertise beratend zur Seite stehen.

Um über den Stand der Umsetzung zu informieren, strategische Ziele anzupassen und Weiterentwicklungsprozesse zu initiieren, wird der Senat nach drei Jahren im Rahmen des Senatsdialogs zu Diskriminierung und Anti-Schwarzen Rassismus den Stand der Umsetzung dieser Strategie präsentieren.