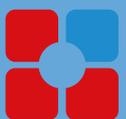


A stylized map of Bremen is shown in shades of blue and red. Two ballot papers are placed on the map, one at the top left and one in the middle right. Each ballot paper has five 'X' marks and five horizontal lines, representing five votes.

# 5 Stimmen für Vielfalt

Zur Wahl am 14. Mai

Forderungen &  
Wahlprüfsteine  
**2023**



**Bremer Rat  
für Integration**

## **Inhaltsverzeichnis**

	<b>Vorwort</b>
<b>1</b>	<b>Chancengerechtes Bildungs- und Betreuungssystem</b>
<b>2</b>	<b>Gleichberechtigter Arbeitsmarkt</b>
<b>3</b>	<b>Diversitätsorientierte Öffnung der Verwaltung</b>
<b>4</b>	<b>Beratungs- und Unterstützungsangebote im Migrationsbereich</b>
<b>5</b>	<b>Frauen, Gleichstellung und Intersektionalität</b>
<b>6</b>	<b>Stärkerer Diskriminierungsschutz</b>
<b>7</b>	<b>Bedarfsgerechtes Pflege- und Gesundheitssystem</b>
<b>8</b>	<b>Kultur der Vielfalt</b>
<b>9</b>	<b>Demokratieförderung und Teilhabe</b>

## Vorwort

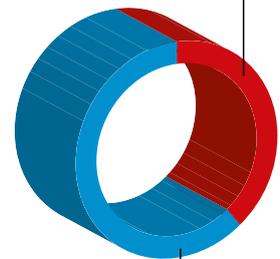
Jede Wahl ist eine Chance, frischen Wind in die politischen Diskussionen zu bringen und auf die Weiterentwicklung unseres Einwanderungslandes Einfluss zu nehmen. Am 14. Mai nächsten Jahres ist es im Land Bremen soweit: Wir können mit unseren Stimmen an der politischen Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens im Land Bremen teilhaben. Vor diesem Hintergrund sowie der Tatsache, dass Bremens Bewohner\*innen sehr divers aufgestellt sind, blickt der Bremer Rat für Integration (BRI) sehr aufmerksam auf die kommende Wahl.

Der BRI versteht sich als ein kritisches, sachverständiges Gremium sowie als Vertretung der Interessen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte<sup>1</sup> und möchte die kommende Wahl zum Anlass für eine Bestandsaufnahme nehmen. Dabei sind für uns Themen wie „Soziale und politische Teilhabe“, „Rassismus- und Diskriminierungsbekämpfung“ sowie „Bildungsgerechtigkeit“ von zentraler Bedeutung. Welche Ziele werden die einzelnen Parteien in Ihren Wahlprogrammen u. a. im Bereich Migration, Integration, Diskriminierungsschutz sowie gesellschaftliche Teilhabe verfolgen? Wird Diskriminierung als strukturelles Problem anerkannt und entschieden bekämpft? Wird das Potenzial der mehrsprachigen sowie inter- und transkulturellen Kompetenzen der Menschen mit internationaler Familiengeschichte anerkannt und gefördert? Wird das Schulsystem überarbeitet und werden zeitgemäße Maßnahmen getroffen, um der Abhängigkeit des Schulerfolgs von Herkunft und sozialem Hintergrund entgegenzuwirken?

Aus unserer Sicht sollten sich die Parteien der Bürgerschaftswahl 2023 mit den in diesem Katalog ausgeführten Themen und Fragen sachgerecht beschäftigen und Lösungsansätze entwickeln, sodass ein gleichberechtigtes Zusammenleben im Lande Bremen erreicht und das große Potenzial unserer vielfältigen Gesellschaft ausgeschöpft wird.

Handlungsfeldübergreifend ist es besonders wichtig, dass gegen Rechtsextremismus und Hetze Position bezogen wird. Es muss alles dafür getan werden, damit sich Hass und Gewalt nicht ausbreiten können und Menschen nicht ausgegrenzt, benachteiligt oder diskriminiert werden. In dem vorliegenden Text hat der BRI die derzeit bedeutendsten Handlungsbedarfe formuliert und entsprechende Wahlprüfsteine entwickelt.

### Bremer\*innen mit internationaler Familiengeschichte 39,2%



### Bremer\*innen ohne internationale Familiengeschichte 60,8%

Stand 2021, Quelle: Statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-laender.html>

<sup>1</sup> In diesem Text wird eine Selbstbezeichnung „Mensch mit internationaler Familiengeschichte“ als Synonym zum Begriff „Mensch mit Migrationshintergrund“ verwendet.

## 1.

### Chancengerechtes Bildungssystem

Eine chancengerechte Bildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine positive Entfaltung in allen Phasen des Lebens und für die Teilhabe an der Gesellschaft. Herkunft, sozioökonomische Lage und Bildungsstand der Eltern sind jedoch so prägend für die Bildungschancen, dass für viele Menschen nicht die gleichen Perspektiven bestehen.

Insbesondere dort wo Migrationshintergrund, prekäre sozioökonomische Voraussetzungen und nichtdeutsche Erstsprachen zusammentreffen, ist eine besondere Unterstützung notwendig, um eine Bildungsbenachteiligung auszugleichen. Zur Schaffung von Chancengleichheit im Bildungsbereich kann dabei eine bessere finanzielle und qualifikatorische Ausstattung von gut vernetzten gemeinwesenorientierten Bildungseinrichtungen in sozioökonomisch benachteiligten Stadtteilen einen enormen Beitrag leisten. Der BRI hat bereits im Rahmenkonzept für gesellschaftliche Teilhabe und Diversity Lösungsvorschläge gemacht, um auf einen verbesserten Status Quo der Chancengleichheit hinzuwirken.

#### Unter anderem braucht es:

- ❖ Einen erhöhten Lastenausgleich für Kitas, Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen an benachteiligten Standorten (personalschlüsselorientiert und projektbezogen, wie bspw. das Projekt „Eltern und Schule – Hand in Hand“ an der Tami-Oelfken-Schule).
- ❖ Lokale Beratungsgremien in benachteiligten Stadtteilen, bestehend aus Kita- und Schulleitungen in Kooperation mit Quartiersmanagement und wissenschaftlicher Expertise zur Bekämpfung der Reproduktion von Bildungsarmut.
- ❖ Eine Intensivierung qualitativ hochwertiger, lebensweltnaher Berufsorientierung als Bestandteil des regulären Curriculums und zielgruppengerechte Informationspraxis für Bildungs- und Ausbildungsorientierung sowie Anreize für Ausbildungsplatzanbieter.
- ❖ Eine „Taskforce“ zum Phänomen „Jungen in Risikolagen (sozioökonomische Benachteiligung in Kombination mit nichtdeutscher Erstsprache) als statistisch nachweisbar determinierte Bildungsverlierer“.
- ❖ Prüfungen in einfacher Sprache und Nachteilsausgleich für Sprachanfänger\*innen an Schulen (inklusive der berufsbildenden Schulen).

Bildungsorientierung oder deren Verlust setzen sehr früh ein und sind nachweislich stark am sozialen Vorbild orientiert. Daher ist es besonders wichtig, dass mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Lehrkräfte, besonders auch in Leitungspositionen, und somit als Vorbilder gewonnen werden. Speziell männliche Grundschullehrkräfte sowie Erzieher, wie bspw. durch das Projekt „Rent a teacherman“.<sup>2</sup>

Aus einer Übersicht des Bildungsressorts vom Mai 2022 geht hervor, dass in der Stadt Bremen aktuell über 1400 Kita- und Krippenplätze fehlen.<sup>3</sup> Der Mangel ist vor allem in benachteiligten Stadtteilen wie Vegesack, Burglesum und Blumenthal am größten. Der aktuelle Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass sich die Zahl der fehlenden Plätze im kommenden Jahr auf 5400 erhöhen wird.<sup>4</sup> Diese Zahlen und Entwicklungen machen den dringenden Handlungsbedarf im Bereich frühkindliche Bildung deutlich. Fehlende Betreuungsplätze bedeuten eine starke Belastung für Eltern und Kinder. Eltern müssen die Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren. Kinder werden um ihr Recht auf einen professionellen Betreuungsplatz gebracht. Ihrem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz kann durch Fachkräftegewinnung und den Ausbau von Räumlichkeiten Sorge getragen werden.

Es braucht eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine attraktivere Gestaltung der Erzieher\*innenausbildung. Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen, die sich bereits in Deutschland befinden und den Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, müssen mitgedacht werden. Wir fordern ein einfaches Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse im frühkindlichen Bildungsbereich sowie die Schaffung ausreichender Betreuungsplätze in allen Stadtteilen. Auch die Vielfältigkeit der Herkunftssprachen genießt in Bremen noch nicht die Wertschätzung, die sie verdient hätte. Dabei gilt die Förderung der kognitiven Fähigkeiten durch bilinguale Erziehung in der frühen Kindheit als wissenschaftlich erwiesen. Bremen steht aber leider im Hinblick auf bilinguale Kindertageseinrichtungen ziemlich schlecht da. Wir fordern einen Ausbau des Angebots an bilingualen Kindertageseinrichtungen in Bezug auf die Migrationssprachen im Land Bremen.

Zu guter Letzt sollte die Schule ein Ort sein, an dem eine Auseinandersetzung mit differenten religiösen und weltanschaulichen Phänomenen kontinuierlich geführt werden kann. Dies sollte nicht nur innerhalb der eigenen Religion, sondern auch mit den verschiedenen Religionen und Weltanschauungen der Mitmenschen geschehen.

---

2 Diese Vorbildfunktion ist, anknüpfend an die frühkindliche sowie die schulische Bildungserfahrung, auch in weiterführenden Bildungseinrichtungen wichtig. Es braucht Konzepte und verbesserte Ansätze in der Stellenbesetzung von Berufsschulen, Hochschulen sowie Universitäten, um eine Diversifizierung der Lehrenden weiter voranzubringen. Darüber hinaus müssen Analysen in Bildungseinrichtungen in den vielschichtigen Dimensionen der Intersektionalität gedacht werden (speziell z.B. hinsichtlich der Dimension Gender durch ein Anwerben männlicher Grundschullehrkräfte im Rahmen des Projekts „Rent a teacherman“).

3 Faltermann, Pascal (18. Mai 2022): In Bremen fehlen mehr als 1.400 Kitaplätze, buten un binnen, <https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/kitaplaetze-mangel-betreuung-stadtteile-bremen-100.html>.

4 Bock-Famulla, Kathrin et al. (2022): Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022 - Profile der Bundesländer: Bremen, Bertelsmann Stiftung, <https://www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/bundeslaender/bremen>, S. 5.

Das Zusammensein und Lernen in religiös und weltanschaulich heterogenen Lerngruppen erfordert Formen der Verständigung über das Gemeinsame und das Unterscheidende. Dabei sollten Lehrende im Lehr-Lern-Prozess von Vereinfachungen und Verallgemeinerungen Abstand nehmen und sich bei dem Urteil über die Richtigkeit der eigenen Annahmen zurückhalten. Die Vermittlung von interreligiöser und interweltanschaulicher Kompetenz in der Lehrer\*innenausbildung sowie durch Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote kann dazu beitragen, dass die religiöse Vielfalt in der Schule wertgeschätzt wird und somit die Lernenden in ihrer Individualität wahrgenommen und vor Diskriminierungen geschützt werden können. Dies würde aus unserer Sicht auch zur Prävention von Radikalisierungsprozessen einen wichtigen Beitrag leisten.

Wahlprüfstein 1:

Welche konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei zur Schaffung von Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich und welche Ressourcen werden hierfür zur Verfügung gestellt?

Wahlprüfstein 2:

Durch welche konkreten Maßnahmen plant ihre Partei den Betreuungsmangel im frühkindlichen Bildungsbereich entgegenzuwirken?

Wahlprüfstein 3:

Welche konkreten Handlungsoptionen sieht Ihre Partei bzgl. der zentralen, intersektional miteinander verknüpften Risikodimensionen<sup>5</sup> für eine erfolgreiche Nutzung von Bildungsinstitutionen?

Wahlprüfstein 4:

In welcher Art und Weise beabsichtigt Ihre Partei dafür Sorge zu tragen, dass Lehrkräfte, Schulbeschäftigte und Schulleitungen sowie die Mitarbeiter\*innen der Bildungsbehörde und des Landesinstitutes für Schule, im Rahmen ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung interreligiöse und interweltanschauliche Kompetenz vermittelt wird?

Wahlprüfstein 5:

Mit welchen konkreten Maßnahmen wird Ihre Partei einen Aktionsplan gegen Rassismus sowie eine Handreichung zum Umgang mit antimuslimischen Diskriminierungen an Schulen im Land Bremen (nach dem Vorbild der Handreichung zum Umgang mit Antisemitismus an Bremer Schulen) umsetzen, um alle Lernenden vor weiteren Diskriminierungen zu schützen?

---

5 Gemeint sind hier mit Risikodimensionen „Benachteiligung aufgrund von prekären sozioökonomischen Lagen, einer nichtdeutschen Erstsprache/Zuwanderungsgeschichte und aufgrund des Geschlechts (in diesem Kontext insb. männlich)“.

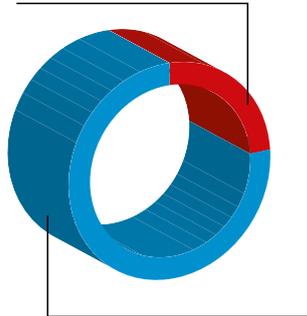
## 2.

### Gleichberechtigter Arbeitsmarkt

Dass Menschen mit internationaler Familiengeschichte heutzutage im Land Bremen zum festen Bestandteil des Arbeitsmarkts gehören und zum Wohlstand der Gesellschaft einen unersetzlichen Beitrag leisten, ist nicht zuletzt einem Bericht der Bremer Arbeitnehmerkammer (ANK) zu entnehmen.<sup>6</sup> Laut diesem auf einer Beschäftigtenbefragung basierten Bericht machen Menschen mit internationaler Familiengeschichte knapp ein Viertel der Bremer Beschäftigten aus und sind im Schnitt fünf Jahre jünger als ihre Kolleg\*innen ohne Migrationshintergrund. Diese Zahlen machen die Bedeutsamkeit der Menschen mit internationaler Familiengeschichte für die Zukunft des Arbeitsmarkts und den Wohlstand unseres Landes noch deutlicher. Die Befragung der Arbeitnehmerkammer verdeutlicht außerdem, dass obwohl die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund dicht beieinanderliegen, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich häufiger Tätigkeiten ausüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Darüber hinaus sind Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so oft von befristeten Verträgen betroffen und sind häufiger körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt (59 %) als ihre Kolleg\*innen ohne Migrationshintergrund (41 %).

#### Beschäftigte ohne internationale Familiengeschichte 41%



#### Beschäftigte mit internationaler Familiengeschichte 59%

Quelle: Koordination der Arbeit im Land Bremen, 2021, Arbeitnehmerkammer:  
[https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten\\_der\\_Arbeit\\_Besch%C3%A4ftigtenbefragung\\_2021.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten_der_Arbeit_Besch%C3%A4ftigtenbefragung_2021.pdf).

---

<sup>6</sup> Für die detaillierten Statistiken und Tabellen vgl. Schütz, Holger et al. (2021): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen - Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021 im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Politik/Grafiken/Besch%C3%A4ftigtenbefragung/Besch%C3%A4ftigtenbefragung\\_2021.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Politik/Grafiken/Besch%C3%A4ftigtenbefragung/Besch%C3%A4ftigtenbefragung_2021.pdf).

Um diesen Schieflagen entgegenzuwirken, muss einerseits die berufliche Anerkennung der ausländischen Abschlüsse mit dem Ziel der bildungsadäquaten Beschäftigung gekoppelt und in Angriff genommen werden. Andererseits muss eine systematische Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie abschlussbezogener Nachqualifizierung von Menschen mit internationaler Familiengeschichte gewährleistet werden. Das Potenzial an- und ungelernter Menschen mit internationaler Familiengeschichte spielt eine Schlüsselrolle, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.<sup>7</sup> Es geht hierbei um die Ausschöpfung vorhandener Potentiale durch eine stärkere Förderung von Menschen mit internationaler Familiengeschichte, insbesondere von Frauen.

Denn sie werden oft aufgrund von strukturellen Hindernissen, wie Defiziten bei der Kinderbetreuung und zu langwierigen Prozesse bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen, an der Teilnahme am Erwerbsleben und an Qualifizierungsmaßnahmen gehindert. Zu guter Letzt darf nicht vergessen werden, dass in Bremen viele Zugewanderte aufgrund von Sprachbarrieren im Leistungsbereich und im Arbeitsvermittlungsprozess des Bremer Jobcenters mit erheblichen Nachteilen konfrontiert sind. Es kommt vor, dass der verfügbare Dolmetscherdienst trotz des Bedarfs von Sachbearbeiter\*innen nicht eingeschaltet wird. Zudem ist vielen Kund\*innen das Dolmetscherangebot nicht bekannt. Wir fordern daher, dass die erfolgreiche Kommunikation im Leistungs- und Arbeitsvermittlungsbereich sichergestellt wird.

#### Wahlprüfstein 6:

Welche Maßnahmen plant Ihre Partei, um das Potenzial von Menschen mit internationaler Familiengeschichte im Ausbildungs- und Arbeitsbereich auszuschöpfen?

#### Wahlprüfstein 7:

Worin sehen Sie die zentralen Lösungsansätze für die Fachkräftesicherung mit Hinblick auf die beruflichen Anerkennungsverfahren sowie die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Fachkräften?

---

<sup>7</sup> An dieser Stelle ist auf das geforderte ‚Landesprogramm Aufstieg zur Fachkraft‘ durch Landes-BAföG zu verweisen. Dieses ist abrufbar unter: [KammerPosition\\_Qualifizierungssoffensive.pdf \(arbeitnehmerkammer.de\)](https://www.arbeitnehmerkammer.de/KammerPosition_Qualifizierungssoffensive.pdf).

### 3.

#### Diversitätsorientierte Öffnung der Verwaltung

Aufgrund des besonders hohen Anteils der Menschen mit internationaler Familiengeschichte ist Vielfalt in Bremen eine alltägliche Realität und sie wird sicherlich die Zukunft unseres Landes prägen. Dieser Anteil liegt in Bremen zurzeit bei ca. 37 %<sup>8</sup> und damit deutlich über dem Bundesniveau (27,2 % - 2021).<sup>9</sup> Menschen mit internationaler Familiengeschichte sind in der Verwaltung deutlich unterrepräsentiert und haben auch geringere Aufstiegschancen, wie aus einer Studie des Bildungsinstitutes für Bildungsforschung (BIB) von 2020 hervorgeht.<sup>10</sup> Dies gilt auch für Bremen. Dabei könnte durch eine Abbildung der vielfältigen Gesellschaft, also eine gelebte Vielfalt im öffentlichen Dienst, das Potenzial der vielfältigen Gesellschaft sachgerecht ausgeschöpft und eine besondere Nähe zu allen Bevölkerungsgruppen geschaffen werden.

Ein sehr wichtiger Schritt hierfür liegt in der Umsetzung des Bremischen Diversity-Management-Konzepts. Damit das Konzept sein Ziel erreichen kann, muss die Implementierung der Diversity- und Antidiskriminierungsstrukturen zur Führungsaufgabe werden. Um die Verwaltung diverser gestalten zu können, sollten Maßnahmen des Konzepts ergriffen werden, die diskriminierende Strukturen beim Personalauswahlprozesse beziehen, beseitigen.

Als Grundlage für ein Monitoring braucht es eine diskriminierungsfreie Erhebung von Gleichstellungsdaten im öffentlichen Dienst und den Beteiligungsgesellschaften des Landes.

Hierfür sollte eine Befragung in Auftrag gegeben werden, die nicht „nur“ – wie im Konzept beschrieben – die Kategorie Migrationshintergrund erhebt, sondern intersektionale Positionierungen von Beschäftigten ermittelt. Darüber hinaus fordern wir für das Land Bremen:

- ❖ Die Bestimmung klarer Zielgrößen (Quoten und Zielzahlen) für die Diversifizierung des öffentlichen Dienstes.
- ❖ Verpflichtende Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen als Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.
- ❖ Konkrete Anforderungsprofile für Diversity-Kompetenz, die verbindlich für den bremischen öffentlichen Dienst festgelegt werden.
- ❖ Die systematische Förderung der Partizipation von zivilgesellschaftlicher und weiterer Expertise in Steuerungsgruppen, Gremien und Entscheidungsprozessen im bremischen öffentlichen sowie die Ausstattung mit Ressourcen.

---

8 Laut dem statistischen Bundesamt im Jahr 2019, aufrufbar: [Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2.1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011 - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Bevoelkerung/05_Bevölkerung_mit_Migrationshintergrund_2019_um_2.1_gewachsen_schwächster_Anstieg_seit_2011_-_Statistisches_Bundesamt_(destatis.de).html).

9 Laut dem statistischen Bundesamt im Jahr 2021, aufrufbar: [Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Bevoelkerung/05_Bevölkerung_mit_Migrationshintergrund_-_Statistisches_Bundesamt_(destatis.de).html).

10 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, [https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?jsessionid=5F23FDCFC6B063863B8D4BB-82B716EC7.internet282?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?jsessionid=5F23FDCFC6B063863B8D4BB-82B716EC7.internet282?__blob=publicationFile&v=2), S. 25ff., 40.

Im Kontext der interkulturellen Öffnung der Verwaltung braucht Bremen eine klare Förderung von Vielsprachigkeit im alltäglichen Verwaltungshandeln. Die Nutzung von Vielsprachigkeit der Beschäftigten im Bürger\*innenkontakt soll unterstützt werden. Wichtige Grundgedanken sind hierbei sowohl die Umsetzung des Diskriminierungsverbots aufgrund der Sprache aus dem Grundgesetz als auch die Entwicklung eines diversityorientierten Bürger\*innenservice.

Die Verwaltung sollte regeln, dass der Gebrauch weiterer Sprachen im Verwaltungshandeln zum Zwecke der Verständigung jederzeit zulässig ist. Ein geeignetes Instrument wäre eine Dienstanweisung, die konkret die Nutzung diverser Sprachen ausdrücklich überall dort zulässt, wo es nicht um Rechtsakte geht, die nur in Deutsch vollzogen werden können und der Amtssprache Deutsch unterliegen.

#### Wahlprüfstein 8:

Wie wird Ihre Partei die Berichtspflicht aus dem Diversity-Management Konzept für eigene strategische Herangehensweisen einfordern und nutzen?

#### Wahlprüfstein 9:

Welche Standards sollten aus Sicht Ihrer Partei entwickelt werden, um eine flächendeckende, diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im öffentlichen Dienst zu ermöglichen?

#### Wahlprüfstein 10:

Durch welche konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei den Anteil der Beschäftigten mit internationaler Familiengeschichte in der Neubesetzung entsprechend ihres Anteils in der Bevölkerung zu erhöhen – und zwar in allen Laufbahngruppen?

#### 4.

### Beratungs- und Unterstützungsangebote im Migrationsbereich

Jeder Mensch, der sich auf dem Territorium der Bundesrepublik Deutschland aufhält, hat Anspruch auf grundsätzliche Menschenrechte. Vor allem eine humanitäre Aufnahme, Unterbringung und eine bedarfsgerechte Versorgung sind die elementarsten Aufgaben des Staates. Das Land Bremen verfolgt seit langer Zeit eine menschenrechtsorientierte Aufnahmepolitik, die fortgesetzt und weiterentwickelt werden soll. Auch wenn im Allgemeinen eine humanitäre Politik verfolgt wird, bedeutet das aber noch längst nicht, dass die Strukturen zur Aufnahme, Beratung und Versorgung von Geflüchteten bedarfsgerecht und als ausreichend betrachtet werden können. So sind beispielsweise die Erstaufnahmeeinrichtungen und die Übergangwohnheime meist überfüllt und nicht mit ausreichendem Personal besetzt. Vor allem junge Menschen, die aufgrund ihrer traumatischen Erfahrungen, z. B. durch ihre Flucht, besondere Aufmerksamkeit benötigen, bekommen nicht die erforderliche Unterstützung. Es braucht vor allem bessere medizinische, psychologische und psychosoziale Unterstützung von speziell ausgebildetem Fachpersonal. Wir fordern eine stärkere Einsetzung des dafür ausgebildeten Fachpersonals in den oben genannten Einrichtungen. Darüber hinaus muss gewährleistet werden, dass Kinder und Jugendliche in diesen Einrichtungen schnellstmöglich in einen Kindergarten bzw. in die Schule vermittelt werden. Denn die frühestmögliche Berührung mit der deutschen Sprache bietet für Neuankommende die Möglichkeit, die Sprache schnell zu erlernen und Sprachdefizite zu minimieren.

Unsere Wertegemeinschaft trägt Verantwortung dafür, dass keine Bevölkerungsgruppe bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte ausgegrenzt oder benachteiligt wird, ganz gleich aus welchem Grund. Dass geflüchtete und/oder neuzugewanderte Menschen vor sehr großen Herausforderungen stehen, um in der neuen Heimat anzukommen, ist eine allen bekannte Tatsache. Daher liegt die Aufgabe des Staates und der Regierungen darin, die Nachteile, die durch Flucht und Migration entstehen, unbedingt auszugleichen. Ein solcher Ausgleich wirkt sich positiv auf das soziale Wohlbefinden und damit auf die Gesamtgesellschaft aus und entspricht den gesetzlichen Bestimmungen sowie humanitären Geboten. Um die Neuankommenden auf dem Weg in die Gesellschaft und bei der Inanspruchnahme ihrer gesellschaftlichen Teilhaberechte entsprechend unterstützen zu können, braucht es in Bremen einen flächendeckenden Ausbau bedarfsorientierter Beratungsangebote vor allem in den Themenbereichen Anerkennung von Abschlüssen, Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsberatung sowie Sozial- und Asylberatung.

Darüber hinaus fordern wir den Ausbau einer besseren psychologischen und pädagogischen Unterstützung von traumatisierten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Ein großes Potential für die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft und auch für die Unterstützung von Neuankommenden liegt in dem Potential des freiwilligen Engagements in Bremen. Wir fordern daher bessere Maßnahmen und eine nachhaltige Finanzierung für die Förderung des freiwilligen Engagements im Migrations- und Integrationsbereich sowie Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für das freiwillige Engagement in Bremen.

Wahlprüfstein 11:

Wie wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, dass die Zentrale Aufnahmestelle und alle anderen Übergangwohnheime im Land Bremen ein vertraulicher Ort des sicheren Ankommens werden und in diesen Einrichtungen ausreichendes Beratungs- und Betreuungspersonal sowie Dolmetscher\*innen zur Verfügung gestellt werden können?

Wahlprüfstein 12:

Welche konkreten Maßnahmen wird Ihre Partei ergreifen, um die Angebote zur bedarfsgerechten (medizinischen, psychologischen, psychosozialen und sozialpädagogischen) Versorgung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Land Bremen zu verbessern?

Wahlprüfstein 13:

Welche konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei, um die Beratungs- und Unterstützungsangebote im Migrations- und Integrationsbereich auszubauen?

Wahlprüfstein 14:

Welche Maßnahmen plant Ihre Partei zur Förderung des freiwilligen Engagements im Migrations- und Integrationsbereich und welche Ressourcen sollen hierfür eingesetzt werden?

## 5. Frauen, Gleichstellung und Intersektionalität

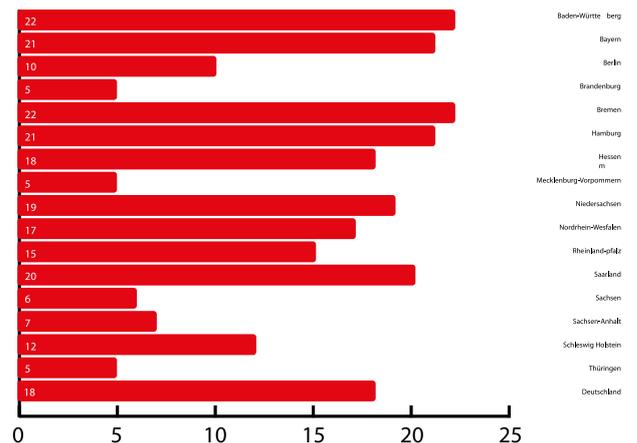
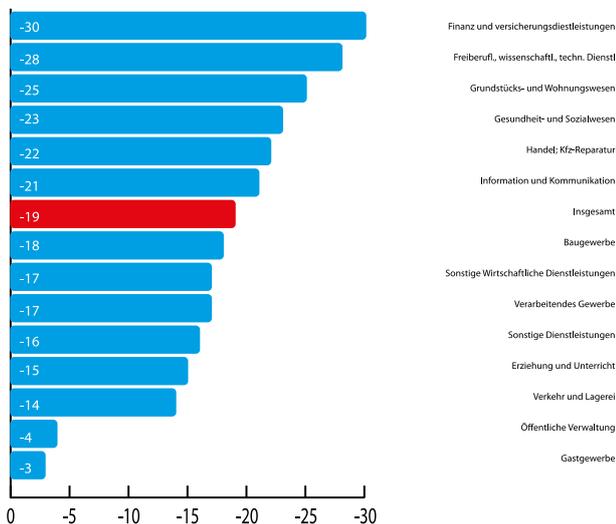
Trotz positiver Entwicklungen in den letzten Jahren bedarf das Thema Gleichstellung der Geschlechter in Bremen insbesondere aus einer intersektionalen<sup>11</sup> (mehrfachdiskriminierten) Perspektive heraus politischer Aufmerksamkeit. Frauen sind in Bremen noch immer in Führungs- und Entscheidungspositionen unterrepräsentiert. Sie verdienen weniger und erhalten zudem niedrigere Einkommen im Alter. Sie übernehmen die meiste unbezahlte Care-Arbeit, was ihren Zugang zu Bildung und Weiterbildung erheblich erschwert. Der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen ist in allen Branchen und Leistungsgruppen ermittelt worden.

Frauen verdienen 2020 demnach durchschnittlich 19 % weniger pro Stunde als Männer. (2020).<sup>12</sup>

Die Auswirkungen der gesellschaftlich verankerten und tradierten Rollenzuschreibungen, denen Frauen gegenüberstehen und mit welchen sie sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen, zeigen sich auch in der Teilzeitbeschäftigungsquote. Jede zweite erwerbstätige Frau in Bremen war 2018 teilzeitbeschäftigt, während bei den Männern nur jeder sechste Erwerbstätige in Teilzeit arbeitete. Der Anteil der 30-bis unter 55-Jährigen in Minijobs verteilt sich ebenfalls zu Lasten der Frauen. Sie sind im Jahr 2018 mit 11,9 % gut doppelt so oft geringfügig beschäftigt wie Männer (5,2 %). Das hat Auswirkungen: Fast jede fünfte Frau in Deutschland (19,2 %) war im Jahr 2020 von Armut bedroht. Der Gender Pay Gap, der in Bremen derzeit bei 22 % (Stand 2021)<sup>13</sup> mit am höchsten im bundesweiten Ländervergleich liegt, bestätigt den Lohnabstand und damit die Ungleichstellung der Frau auf dem Bremer Arbeitsmarkt.

### Verdienst Frauen in Bremen:

Stand 2021. Quelle: Arbeitnehmerkammer: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/statistik/frauen.html>.



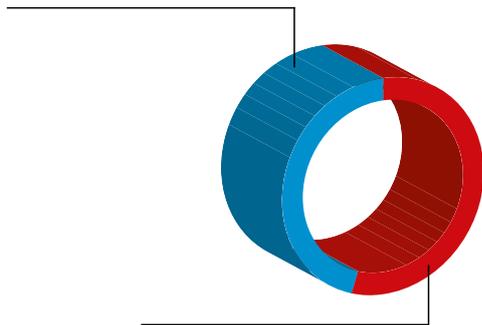
11 Intersektionalität (Mehrfachdiskriminierung) bedeutet Diskriminierung aus mehreren Gründen/Zuschreibungen.

12 Arbeitnehmerkammer Bremen (30.06.2021): Statistik für das Land Bremen - Frauen, <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/statistik/frauen.html>.

13 Unbereinigter Gender Pay Gap, online abrufbar, unter: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (06.07.2022): Verdienstunterschiede von Frauen und Männern (unbereinigter Gender Pay Gap) nach Ländern, <https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/verdienstunterschiede-von-frauen-und-maennern-unbereinigter-gender-pay-gap-nach-laendern-132012>.

Insbesondere Frauen mit internationaler Familiengeschichte wird der Zugang zum Arbeitsmarkt durch intersektionale Verzahnungen erlebter Diskriminierungsformen erschwert. Hinsichtlich der Fachkräftesicherung braucht es einen Ausbau mit Fokus auf Frauen. Die gesellschaftlichen Erwartungen an Mütter sind hoch. Mutterschaft kann für Frauen mit Symptomen wie Aufopferung, Karriereknicken, Armut, Konflikten, psychischer Dauerbelastung und Einsamkeit einhergehen.<sup>14</sup> Dies betrifft Mütter in klassischen Partnerschaften, aber vor allem alleinerziehende Mütter mit intersektionalen Betroffenheiten. Im Jahr 2020 hatten in Deutschland 40,3 % aller Kinder unter fünf Jahren einen „Migrationshintergrund“.<sup>15</sup>

#### **Kinder unter fünf Jahre mit internationaler Familiengeschichte 40,3%**



#### **Kinder unter fünf Jahre ohne internationale Familiengeschichte 49,7%**

Pflege- und Care-Arbeit, die in erster Linie bei Frauen tradiert als „selbstverständlich“ angenommen werden, stellen eine strukturell verankerte Belastung dar, für die es Gleichstellungsansätze unter Berücksichtigung intersektionaler Perspektiven braucht. Gleichberechtigung bedeutet die Wahl zu haben – für alle Geschlechter.

<sup>14</sup> Kaiser, Mareice (2022): Das Unwohlsein der modernen Mutter, "Ich möchte nicht überall nur halb sein, sondern ganz.", Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

<sup>15</sup> Bundeszentrale für politische Bildung (01.01.2022): Soziale Situation in Deutschland - Bevölkerung mit Migrationshintergrund, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund/>.

Es bedarf einer proaktiven, niedrighwelligen Informationspolitik, die sich an den Interessen der Pflegenden orientiert. So könnten Menschen, die mit pflegerischen Aufgaben konfrontiert sind, bspw. über Hausärzte, Krankenhäuser, Wohnungsbaugesellschaften und Bildungseinrichtungen von Anfang an erreicht und über Leistungen sowie Unterstützungsangebote informiert werden.

Die psychosoziale Gesundheit von Frauen hängt stark von ihren Lebensbedingungen und der sozialen Herkunft ab. Flexible Arbeitsmodelle und Führungskonzepte eröffnen vor allem Alleinerziehenden neue Möglichkeiten, sich finanziell besser aufzustellen. Hierfür braucht es jedoch einen klaren Rechtsrahmen, um den Arbeitsschutz und die tatsächliche Vereinbarkeit gewährleisten zu können. Frauen, die durch Kinderbetreuung und ihren sozioökonomischen Status Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind, vor allem sind hier Frauen mit Fluchterfahrungen zu nennen, müssen konzeptionell mitgedacht werden, sodass ein Nachteilsausgleich für besonders Betroffene angestrebt wird.

#### Wahlprüfstein

15:

Wie plant Ihre Partei, die Gendergerechtigkeit und die Entgeltgleichheit in Bremen als Erfolgsfaktor für Innovation und Fachkräftesicherung sicherzustellen?

#### Wahlprüfstein

16:

Wie positioniert sich Ihre Partei hinsichtlich der Erreichung einer Gleichberechtigung der Geschlechter im Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Thematik der Berufswahl bzw. der Wahl zur Berufsausbildung?

## 6.

### Stärkerer

### Diskriminierungsschutz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches im Jahr 2006 in Kraft trat, war und bleibt ein großer Schritt in die richtige Richtung. Denn dieses Gesetz verbietet rassistische Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Jedoch regelt das AGG nur den zivilrechtlichen Bereich (Arbeit, Güter und Dienstleistungen) und bietet nur einen begrenzten Schutz vor Diskriminierung. Das AGG deckt des Weiteren nicht alle Diskriminierungsdimensionen ab, wie z. B. soziale Herkunft. Erhebliche Schutzlücken bestehen auch in Bezug auf das staatliche Handeln bspw. im Bildungsbereich und öffentlichem Dienst. Die beste Möglichkeit, um diese Schutzlücken zu schließen, ist die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes.<sup>16</sup> Ein solches Gesetz könnte auf der Landesebene schneller umgesetzt werden, als auf eine tragfähige Novellierung des AGG auf Bundesebene zu warten, und kann beim Abbau des strukturellen Rassismus eine Schlüsselrolle spielen. Allerdings muss das Gesetz u. a. gewährleisten, dass ein\*e Antidiskriminierungsbeauftragte\*r ernannt wird, die\*der von Amtswegen agieren kann. Darüber hinaus müssen die Beschwerdestrukturen (auch für Beschäftigte) im öffentlichen Dienst weiter ausgebaut und die Beschwerdemöglichkeiten von Betroffenen verbessert werden. Außerdem rufen wir die Bürgerschaft dazu auf, die Verwendung des N-Wortes durch einen offiziellen Beschluss zu ächten und dieses Wort offiziell als rassistisch anzuerkennen, wie es bspw. die Stadt München als erste deutsche Landeshauptstadt getan hat.

Eine weitere Lücke im Bereich Diskriminierungsschutz besteht auch 16 Jahre nach Inkrafttreten des AGG darin, dass trotz der gesetzlich festgelegten Pflicht (gemäß § 13 AGG) nicht alle Betriebe die vorgeschriebenen Beschwerdestellen eingerichtet haben. Auch dort wo sie eingerichtet wurden, leisten sie keinen oder kaum einen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung. Der BRI sieht hier einen dringenden Handlungsbedarf. Im Sinne einer Nachsteuerung bedarf es eines empirisch fundierten Lagebildes der Betriebe, die Beschwerdestellen eingerichtet haben. Außerdem müssen positive Anreize für die Einrichtung und Qualifizierung von Beschwerdestellen geschaffen werden. Betriebe, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, müssen sanktioniert werden. Für Klein- und mittelständische Unternehmen müssen Erleichterungen angeboten werden, bspw. durch den Aufbau externer Beschwerdestellen. Bezüglich der Beschwerdestellen (gem. §§ 12,13 AGG) ist die Situation leider auch im öffentlichen Dienst nicht zufriedenstellend. Zu kritisieren ist, dass die Beschwerdebeauftragten im öffentlichen Dienst oft hinter ihren Möglichkeiten bleiben und die Beschwerdestellenkonzepte unausgegoren sind. Aus Sicht des BRI offenbart sich hier die Notwendigkeit einer einheitlichen Qualifizierung und verbindlicher Einstellungskriterien für Beschwerdebeauftragte sowie entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote, um die Beschwerdebeauftragten hinsichtlich ihrer Kompetenz weiterzuentwickeln. Außerdem kann den Beschwerdebeauftragten mit einem einheitlichen Maßnahmenkatalog für bestätigte Diskriminierungsfälle eine wichtige Handlungshilfe geschaffen werden.

---

<sup>16</sup> Dr. Alexander Tischbirek hat sich im Jahr 2017 mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt und das Untersuchungsergebnis in einem Rechtsgutachten veröffentlicht, vgl. Tischbirek, Alexander (31.10.2017): Rechtsgutachten über den landesgesetzlichen Diskriminierungsschutz in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, [https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Highlightbox\\_Vielfaltspolitik\\_auf\\_einen\\_Blick/Rechtsgutachten\\_ueber\\_den\\_landesgesetzlichen\\_Diskriminierungsschutz\\_in\\_Rheinland-Pfalz.pdf](https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Antidiskriminierungsstelle/Highlightbox_Vielfaltspolitik_auf_einen_Blick/Rechtsgutachten_ueber_den_landesgesetzlichen_Diskriminierungsschutz_in_Rheinland-Pfalz.pdf).

Ein weiteres Handlungsfeld im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung ist der Ausbau eines starken Antidiskriminierungsschutzes an Schulen. Die Schule prägt maßgeblich die Zukunft von Menschen, weshalb der Schutz vor Diskriminierung eines der obersten Ziele sein muss. Dabei kann die Installierung einer unabhängigen Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) (nach dem Beispiel der ADAS Berlin) enorme Wirkungen haben. Eine kontinuierliche Stärkung der Vielfaltskompetenz und der Diskriminierungssensibilität von Schulleitungen, Lehrkräften und Schulbeschäftigten sowie verpflichtende Fortbildungsangebote mit Elementen der Vielfaltskompetenz spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von diskriminierungskritischen Ansätzen. Wir fordern darüber hinaus eine Überprüfung und entsprechende Aktualisierung der Lehr- und Unterrichtsmaterialien aller Fächer sowie Lehrpläne hinsichtlich diskriminierender Inhalte. Auch die Behandlung und Gewichtung bestimmter Themenbereiche sollen nach Diversitäts- und Antidiskriminierungsstandards überprüft werden.

Des Weiteren sieht der BRI für einen besseren Diskriminierungsschutz einen Handlungsbedarf im Hinblick auf Queere BIPOC (Black, Indigenous, People of Color). Queeren BIPOC-Vereinen wird die Arbeit aufgrund der wenigen zur Verfügung stehenden Mittel und intersektionalen Verhältnissen die Arbeit erschwert. Sie sind daher dringend auf Fördermittel angewiesen. Angesichts der Gewaltakte und Diskriminierung gegen FLINTA\* (Frauen, Lesben, Inter, Nichtbinär, Trans und Agender) und insbesondere trans Personen braucht es den Ausbau von Beratungsangeboten für Betroffene. Hierfür fordern wir die Finanzierung einer Stelle, welche bspw. bei Queeraspora e.V. oder Transrecht e.V. angesiedelt werden kann. Außerdem fordern wir eine bessere Förderung der Empowerment- und Antidiskriminierungsberatung für Queere Geflüchtete/Migrant\*innen/BIPOC. Seit 2016 ist diese Beratungsstelle für verschiedenste Anliegen der Zielgruppe ansprechbar.

Damit Queere Geflüchtete/Migrant\*innen/BIPOC adäquate Unterstützung erhalten und die Beraterinnen ihre Arbeit sicher weiterführen können, muss die Beratungsstelle „Empowerment- und Antidiskriminierung“ Träger\*innen unabhängig bleiben und politisch geschützt, finanziell langfristig gesichert und arbeitsrechtlich entfristet werden.

#### Wahlprüfstein 17:

Wie positioniert sich Ihre Partei bezüglich eines Bremischen Antidiskriminierungsgesetzes und plant sie diesbezüglich konkrete Schritte in der kommenden Legislaturperiode?

#### Wahlprüfstein 18:

Welche Schritte plant Ihre Partei zur Umsetzung und Stärkung der Beschwerdestellen (nach §13 AGG) in den senatorischen Behörden und Dienststellen?

#### Wahlprüfstein 19:

Wie wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, dass Bremische Curricula und die zur Anwendung kommenden Lehrmaterialien unter Hinzuziehung externer Expertise hinsichtlich diskriminierender Inhalte intersektional überprüft und aktualisiert werden?

#### Wahlprüfstein 20:

Welche konkreten Maßnahmen sieht Ihre Partei für die Umsetzung des angekündigten Landesaktionsplans gegen Rassismus vor und wie wird der BRI an der Umsetzung beteiligt?

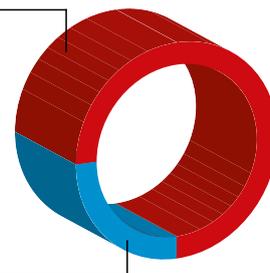
## 7. Bedarfsgerechtes Pflege- und Gesundheitssystem

Aufgrund der oft fehlenden detaillierten Informationen zu verschiedenen Herkunftsländern oder Altersgruppen ist die Datenlage zur Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland und Bremen unzureichend. Daten des Robert-Koch-Instituts zeigen jedoch, dass sich vor allem geflüchtete Menschen in ihrer Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Rechte von der übrigen Bevölkerung unterscheiden.<sup>17</sup> Nicht zu vergessen ist, dass es auch unter Geflüchteten noch Personengruppen gibt, die besonders schutzbedürftig sind und spezifische Bedarfe haben. Ihnen müssen entsprechend der EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU) auch spezifische Rechte sichergestellt werden. Vorschläge hierzu wurden u. a. von der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft Psychosozialer Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e. V. erarbeitet und liegen der Bremischen Gesundheitsbehörde durch einen im Sommer 2021 fertiggestellten Bericht der AG-Gesundheit des BRI zur Umsetzung der in der EU-Aufnahmerichtlinie vorgeschriebenen Maßnahmen vor. Der BRI sieht die Notwendigkeit und fordert ein strukturiertes Verfahren zur Identifizierung und zum Schutz von (besonders) schutzbedürftigen Geflüchteten bei der Umsetzung dieser EU-Aufnahmerichtlinie. Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen auch Senior\*innen mit internationaler Familiengeschichte. Prognosen zufolge wird ihr Anteil in Deutschland im Jahr 2030 auf 2,86 Mio. steigen. Das bedeutet einen Seniorenanteil mit internationaler Familiengeschichte von fast 25 % im Jahr 2030.<sup>18</sup> Viele Menschen aus der Gastarbeiter\*innengeneration haben aufgrund struktureller Benachteiligungen und fehlender Integrationsangebote zum Teil bis heute wenig Möglichkeiten, die deutsche Sprache gezielt für Ihre Anliegen und Fragen zu nutzen. Das bedeutet für Betroffene einerseits Zugangsbarrieren in das Altenhilfesystem.

17 Robert Koch-Institut (2021): Monitoring der Gesundheit von geflüchteten Menschen, Journal of Health Monitoring, 6(1), [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/JoHM/2021/JoHM\\_Inhalt\\_21\\_01.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/JoHM/2021/JoHM_Inhalt_21_01.html).

18 Gesundheitsamt Bremen (2004): Bericht über die gesundheitliche Lage älterer Migrantinnen und Migranten, <https://www.gesundheitsamt.bremen.de/aeltere-migranten-2054>.

### Senior\*innen ohne internationale Familiengeschichte 75%



### Senior\*innen mit internationaler Familiengeschichte 25%

Andererseits sind diese Menschen Diskriminierung und Benachteiligung im Gesundheits- und Pflegebereich vermehrt und vielschichtig ausgesetzt. Es ist an der Zeit zu erkennen, dass wir auch in Bremen in diesen Lebensbereichen die Bedürfnisse der Einwanderungsgesellschaft nicht umfassend abdecken. Es fehlen schlicht sprach- und kulturgerechte Pflegeangebote. Dies führt dazu, dass ältere Menschen mit internationaler Familiengeschichte von der Teilnahme am Altenhilfesystem ausgeschlossen werden. Der allgemeine Fachkräftemangel im Pflegebereich darf den Staat nicht davon abhalten, an Reformen im System zu arbeiten. Eine der Reformen könnte beispielsweise auf die Ermöglichung einer bezahlbaren Pflege im häuslichen Umfeld abzielen. Außerdem ist die Verbesserung des Wissensstandes über die Bedürfnisse älterer Menschen mit internationaler Familiengeschichte von großer Bedeutung, um angemessene kulturgerechte Angebote zu schaffen.

#### Wahlprüfstein

21:

Plant Ihre Partei ein strukturiertes Verfahren zur Identifizierung von (besonders) schutzbedürftigen Geflüchteten (gemäß Art. 21 und 22 Richtlinie 2013/33/EU) und zu dem Umgang mit diesen Personengruppen, um ihre spezifischen Rechte und Schutzbedarfe sicherzustellen?

#### Wahlprüfstein

22:

Mit welcher Strategie könnte aus Sicht Ihrer Partei eine umfangreiche interkulturelle Öffnung im Altenhilfesystem erfolgen und das System aktualisiert werden, sodass dem Anspruch an kultur- und sprachgerechter Pflege entsprochen werden kann?

## 8.

### Kultur der Vielfalt

Die Bremische Gesellschaft ist divers: Sie setzt sich aus Menschen verschiedener Positionierungen, Erfahrungen und Milieus zusammen, die mit unterschiedlichen materiellen und immateriellen Ressourcen ausgestattet sind. Der Zugang zu öffentlichen Einrichtungen, hier insbesondere jener Einrichtungen aus dem Kulturbereich (u. a. Theater, Museen), bleibt jedoch wachsenden gesellschaftlichen Personengruppen wie BIPOC, Migrant\*innen und marginalisierten Personengruppen vielfach noch verwehrt, und zwar nicht nur als Besucher\*innen (Publikum), sondern vor allem als Mitgestalter\*innen und Mitentscheider\*innen auf struktureller Ebene (Personal- und Programmstruktur). Mit dem Modellprogramm „360° Fonds der Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ hat bspw. die Kulturstiftung des Bundes auch Kulturinstitutionen (Stadtbibliothek Bremen, Focke Museum, Theater Bremen, Kunsthalle Bremen) darin gefördert, erste Grundsteine für eine diversitätsorientierte Öffnung zu entwickeln. Institutionelle Veränderungen und Öffnungen sind jedoch langwierige, herausfordernde Prozesse, die mit erhöhten personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen zu durchlaufen sind. Daher fordern wir von den kulturpolitischen Akteur\*innen explizit, dass auf den Erkenntnissen und entwickelten Maßnahmen sowie Strukturen in den Institutionen aufgebaut wird. Es müssen kulturpolitisch notwendige Schritte und Maßnahmen unternommen werden, um Zugänge und Teilhabe von Menschen in Bremen unabhängig von Positionierung, Status und Milieu dauerhaft zu ermöglichen.

Um Rassismus nachhaltig bekämpfen zu können, muss aus Sicht des BRI eine sachgerechte Auseinandersetzung mit kolonialen Kontinuitäten stattfinden, was in Bremen bisher überwiegend auf kultureller Ebene stattfindet. Jedoch muss diese Auseinandersetzung in einen bildungspolitischen Kontext gestellt werden, der Schulen, Universitäten und Berufsschulen abdeckt. Wir brauchen eine differenzierte Lehre über die deutsche Kolonialgeschichte, vor allem im Hinblick auf die fortbestehenden neokolonialistischen Strukturen der Gegenwart und dem daraus resultierenden Rassismus.

Dabei kann die Einrichtung eines Studiengangs zu „Black Studies“ an der Universität Bremen ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung sein. Außerdem fordern wir eine langfristige Förderung der „Schwarzen Kinderbibliothek“ und der jährlichen Veranstaltungsreihe „Black Story Month“.

Ehrenamtliches Engagement ist auch im Bereich der interkulturellen Kulturförderung eine unverzichtbare Größe. Migrant\*innenselbstorganisationen übernehmen gesellschaftliche Aufgaben zum Abbau von Rassismus, zur Förderung der Integration und eines friedlichen Zusammenlebens der Kulturen. Ein wesentlicher Teil der interkulturellen Kulturprojekte entsteht durch das Angebot von Migrant\*innenorganisationen. Gefördert werden aber nur projektbezogene Kosten, nicht jedoch die Infrastrukturkosten der Vereine wie Raum-, Personal- oder Sachkosten. Migrant\*innenorganisationen bringen daher ihr privates Vermögen ein, um gesellschaftliche Aufgaben zu übernehmen, teilweise ohne die Sicherheit der Förderung. Daher fordern wir eine Selbsthilfeförderung als projektunabhängige Zuschüsse an interkulturelle Vereine. Außerdem fordern wir die Förderung der interkulturellen Kooperationen zwischen Kultureinrichtungen und Migrant\*innenorganisationen und die Stärkung der ehrenamtlichen Vereine.

#### Wahlprüfstein

23:

Mit welchen konkreten Maßnahmen wird Ihre Partei im Land Bremen die Öffnungs- und Diversifizierungsprozesse von Kulturinstitutionen weiterhin gewährleisten und vorantreiben?

#### Wahlprüfstein

24:

Welche konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei, um die Migrant\*innenselbstorganisationen und ihre Vernetzung strukturell und finanziell zu fördern?

## 9.

### Demokratieförderung und Teilhabe

Die Qualität, Legitimität und Zukunftsfähigkeit einer Demokratie misst sich daran, ob und in welchem Ausmaß davon betroffene Menschen in demokratische Prozesse einbezogen werden. Denn politische Gleichheit und Teilhabe bilden die Grundbausteine einer Demokratie. Die Tatsache ist allerdings, dass ein immer größer werdender Teil der Bevölkerung in Bremen vom aktiven wie passivem Wahlrecht ausgeschlossen wird, da das Wahlrecht die deutsche Staatsangehörigkeit voraussetzt. Ein demokratisches System ist jedoch gefährdet, wenn ein Teil der Bevölkerung dauerhaft aus demokratischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen wird. Wir können diese Gefahr nur abwenden und unser demokratisches System schützen, indem wir unser Demokratieverständnis sowie seine Institutionen den Realitäten der Einwanderungsgesellschaft entsprechend aktualisieren. Um diese Aktualisierung und Stärkung der Demokratie zu schaffen, fordern wir die politischen Parteien und Entscheidungsträger\*innen auf, Maßnahmen zu ergreifen.

In allen Gremien, die einen Bezug zu den Belangen der Menschen mit Migrationshintergrund aufweisen, muss eine stärkere Einbeziehung des BRI und von Migrant\*innenselbstorganisationen das übergeordnete Ziel sein. Nur wenn Menschen mit internationaler Familiengeschichte in derartigen Gremien angemessen vertreten sind, kann von einer starken Demokratie und tatsächlichen Teilhabe die Rede sein. Darüber hinaus muss die kommunale politische Beteiligung mit und ohne deutschen Pass gefördert und gestärkt werden. Nachhaltige und gelebte Vielfaltstrategien müssen entwickelt werden, um Menschen mit internationaler Familiengeschichte anzusprechen und aufzustellen.

Außerdem müssen bestehende Demokratieförderprogramme regelfinanziert und neue wissenschaftlich fundierte, nachhaltige Programme als überparteiliche Maßnahmen entwickelt werden, um bspw. Menschen mit internationaler Familiengeschichte politisch zu aktivieren, zu vernetzen und zu empowern. Dabei darf die Unterstützung migrantisch geprägter, gruppenspezifischer Netzwerke und Organisationen (z. B. Frauen-Netzwerke) nicht außer Acht gelassen werden.

Das Innehaben einer Staatsangehörigkeit hat enorme Auswirkungen auf das Wohlbefinden einer Person, denn mit ihr gehen umfassende Rechte einher. Vor allem politische Rechte wie passives und aktives Wahlrecht sind an die Staatsangehörigkeit gekoppelt. Gleichzeitig wächst durch die Staatsbürgerschaft auch das Zugehörigkeitsgefühl gegenüber dem Staat und dies führt zu einer durchaus stärkeren Bindung zwischen dem Staat und seinen Bürger\*innen. In Bremen hat sich die Zahl der Einbürgerungsanträge im Jahr 2021 gegenüber den Vorjahren fast verdoppelt, nicht zuletzt dank der erfolgreichen Kampagne des BRI. Dass die Menschen, die durch die großen Fluchtbewegungen zwischen 2014 und 2016 in Bremen angekommen sind, nach und nach die Voraussetzungen einer Staatsbürgerschaft erfüllen, dürfte ein weiterer Grund hierfür sein. Dieser positiven Entwicklung gegenüber steht die Tatsache, dass die Bearbeitungszeit eines Einbürgerungsantrages aktuell mehr als 14 Monate<sup>19</sup> beträgt. Auch wenn diese lange Bearbeitungszeit mit pandemiebedingten Ausfällen begründet wird, liegt der Grund aus unserer Sicht in dem bei der zuständigen Behörde herrschenden Personalmangel.

Laut Koalitionsvertrag plant die neue Bundesregierung, rechtliche Grundlagen für die Einführung der Einbürgerung unter Hinnahme von Mehrstaatlichkeit zu schaffen. Daher ist stark davon auszugehen, dass dieses begrüßenswerte Vorhaben der Bundesregierung die Zahl der Einbürgerungsanträge deutlich erhöhen wird, sobald die rechtliche Grundlage hierfür geschaffen ist. Das bedeutet, dass die ohnehin kritische Situation der Antragsbearbeitung beim Migrationsamt verstärkt zu Lasten der Antragsteller\*innen ausfallen wird, was aus Sicht des BRI als inakzeptabel gilt.

Der BRI sieht einen dringenden Handlungsbedarf und fordert einen schnellen Ausbau von zusätzlichen Stellen, die zum Abbau der langen Bearbeitungszeit und somit zur Beseitigung der bestehenden Hürden vor einer Einbürgerung dienen. Darüber hinaus soll die erfolgreiche Einbürgerungsinitiative des BRI weiterhin gefördert und verstetigt werden. Sie stellt nicht nur ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für Antragsteller\*innen dar. Die Beratung führt auch zu besser ausgefüllten Anträgen sowie sehr gut informierten Antragsteller\*innen, was wiederum eine große Entlastung der zuständigen Behörde bedeutet.

#### Wahlprüfstein 25:

Wie wird Ihre Partei das politische Engagement von Menschen mit internationaler Familiengeschichte fördern und stärken?

#### Wahlprüfstein 26:

Wird sich Ihre Partei in der nächsten Legislaturperiode für eine Ausweitung des kommunalen Wahlrechts auf Drittstaatsangehörige einsetzen und welche konkreten Schritte werden ggf. eingeleitet?

#### Wahlprüfstein 27:

Welche Maßnahmen schlägt Ihre Partei vor, um das Einbürgerungsverfahren zu optimieren, die Behördenpraxis zu verbessern und die Attraktivität der Einbürgerung für potenzielle Antragsteller\*innen zu steigern?

## **Impressum**

Herausgeber:  
Bremer Rat für Integration  
Am Markt 20, 28195 Bremen  
[www.bremer-rat-fuer-integration.de](http://www.bremer-rat-fuer-integration.de)

V. i. S. d. P: Naciye Çelebi-Bektaş  
Redaktion: Mehmet Çaçan

Redaktionelle Beiträge: Vorstand und Mitglieder des Bremer  
Rats für Integration

November 2022



