

## A6 Für eine Gesellschaft der Vielen - gemeinsam gegen Rassismus, Ausgrenzung und Hass

Antragsteller\*in: Laura Reyes Pollak

Tagesordnungspunkt: 4. Anträge

### Antragstext

1 Für eine Gesellschaft der Vielen - gemeinsam gegen Rassismus, Ausgrenzung und  
2 Hass

3 Der gewaltsame Mord an dem schwarzen US-Amerikaner George Floyd am 25. Mai 2020  
4 durch einen weißen Polizisten hat in vielen Teilen der Welt Proteste gegen  
5 Rassismus auf die Straße gebracht. Auch in Deutschland markiert die Black Lives  
6 Matter Bewegung einen Meilenstein in der Auseinandersetzung mit strukturellem  
7 Rassismus. Während die Corona-Krise die Welt in Atem hielt, trugen die Stimmen  
8 der Protestierenden eine Tatsache nach außen, die seit jeher für nicht-weiße  
9 Menschen tagtäglich spürbar ist: Die meisten Menschen positionieren sich gegen  
10 Rassismus und dennoch bestimmt er weiterhin den Alltag von vielen BI\*PoC in  
11 Deutschland. Der Begriff des strukturellen Rassismus bezeichnet explizit  
12 rassistische Strukturen, Handlungs- und Entscheidungsabläufe.

13 Benachteiligung bei der Ausbildungsplatz-, Arbeits- und Wohnungssuche, bei der  
14 Gesundheitsversorgung und in zahlreichen anderen alltäglichen Situationen sind  
15 für viele Menschen eine oft gemachte und bittere Erfahrung. Dazu kommen  
16 Abwertungen, Ausgrenzung und rassistische Zuschreibungen im öffentlichen  
17 Diskurs. Rassistische Einstellungen werden oft auch von der Mitte der deutschen  
18 Gesellschaft vertreten und struktureller Rassismus ist, wie der Begriff schon  
19 vermuten lässt, in staatlichen Institutionen verankert. Am Ende dieser Kette  
20 stehen die jüngsten rassistisch motivierten und rechtsterroristischen Anschläge  
21 von Halle und Hanau. Denn eins hat sich immer wieder gezeigt, irgendwann wird  
22 aus systematischer Ausgrenzung Hass und aus Hass folgt Gewalt.

23 Für uns GRÜNE ist deshalb klar:

24 Das Aufdecken von rassistischen Strukturen und der Kampf gegen Rassismus in  
25 seinen unterschiedlichen Facetten ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die  
26 auch in der Verantwortung von Staatlichkeit liegt und die Perspektiven der  
27 Betroffenen im Zentrum haben muss. Nur so können wir unsere plurale Demokratie  
28 stärken und zu einer Gesellschaft der Vielen werden.

29 Bremen wird von den meisten die hier leben als ein toleranter, bunter und  
30 weltoffener Stadtstaat beschreiben: Institutionen, die Weltoffenheit und  
31 Toleranz als Stärke begreifen, eine Politik, die Diskriminierung und Hürden  
32 abbauen will und eine aktive Zivilgesellschaft, die sich gegen Ungerechtigkeiten  
33 engagiert. Das alles ist Bremen!

34 Doch als Gesellschaft sind wir nunmal nicht von historisch bedingten  
35 rassistischen Denkmustern gewahrt. Struktureller- und institutioneller Rassismus  
36 sind auch hier ein Thema, bei dem wir uns als politische Akteur\*innen  
37 selbstkritisch hinterfragen müssen, damit unsere Institutionen zukünftig in der  
38 Lage sind, Betroffene zu schützen. Dass dies noch nicht hinreichend der Fall  
39 ist, wurde jüngst bei den Ermittlungen zu den Vorfällen sexistischer,  
40 rechtsradikaler, queerfeindlicher und rassistischer Hetze in der Bremer

41 Feuerwehr und in der aktuellen Debatte um die städtische Wohnungsgesellschaft  
42 BREBAU deutlich.

43 Um strukturellen Rassismus nachhaltig zu bekämpfen, ist es notwendig, sich  
44 ausführlich und (selbst-)kritisch mit der Verteilung von Macht, Ressourcen und  
45 den Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe, sowie mit den von Rassismus  
46 und anderen Menschenfeindlichkeiten intersektional beeinträchtigten  
47 Lebensrealitäten zu beschäftigen. Diese Aufgabe ist weder angenehm noch einfach,  
48 weil es voraussetzt, dass wir uns als Gesellschaft, mit unseren Strukturen und  
49 Institutionen, in einem anstrengenden Prozess selbst hinterfragen- und uns  
50 außerdem nachhaltig verändern müssen. Das braucht Zeit. Unser Ziel aus der  
51 daraus erwachsenden Verantwortung ist klar: Um eine Gesellschaft der Vielen zu  
52 ermöglichen, müssen wir die Erfahrungen und Perspektiven von von Rassismus  
53 betroffene Menschen ernst nehmen, Verantwortung für ihren Schutz übernehmen und  
54 mit der selbstkritischen Brille auf Strukturen schauen, die Schwarze Menschen,  
55 Sinti\*zze und Rom\*nja und so viele andere nicht-weiße Personengruppen  
56 benachteiligen. Wie gesagt: Um eine rassismusfreie Gesellschaft zu realisieren,  
57 müssen wir die Praktiken aller Institutionen ehrlich und selbstkritisch  
58 hinterfragen. Dieses Hinterfragen muss dann aber auch mit der Bereitschaft  
59 einhergehen, Strukturen zu verändern. Das betrifft die Polizei, das  
60 Gesundheitssystem, Bildungseinrichtungen, die Feuerwehr und vieles, vieles mehr.  
61 Weil wir wissen, dass wir im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes in  
62 besonderer Verantwortung dafür stehen.

### 63 Gegen strukturellen Rassismus auf dem Wohnungsmarkt

64 Auch bei der Wohnungssuche erfahren Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen)  
65 Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Kultur oder ihrer Sexualität Diskriminierung.  
66 Selten kann diese nachgewiesen werden. Rassistische Diskriminierung am  
67 Wohnungsmarkt ist eine der häufigsten Diskriminierungsformen überhaupt. Oftmals  
68 beginnt diese bereits beim ersten Kontakt mit den potentiellen Vermieter\*innen.  
69 Die Email, die nicht beantwortet wird, weil der Nachname des Absenders  
70 „ausländisch“ klingt. Das Telefonat, welches beendet wird, sobald der oder die  
71 Vermieter\*in mitbekommt, dass die anrufende Person nicht akzentfrei Deutsch  
72 spricht. Ein Kopftuch, das beim Besichtigungstermin getragen wird.

73 Am 20. Mai 2021 wurde bekannt, dass Mitarbeiter\*innen der BREBAU mutmaßlich von  
74 anderen Vorgesetzten in internen Anweisungen dazu angehalten wurden, bestimmte  
75 Merkmale von Wohnungssuchenden, wie Hautfarbe, Deutschkenntnisse, bestimmte  
76 ethnische Hintergründe, aber auch der momentane Wohnort in ärmeren Stadtteilen,  
77 mit Kürzeln in internen Notizen zu vermerken.

78 Eine solche strukturell-rassistische Praxis verurteilen wir aufs Schärfste!

79 Gerade städtische Wohnungsbaugesellschaften sollten überall als Anspruch haben,  
80 insbesondere Menschen, die es auf dem normalen Wohnungsmarkt besonders schwer  
81 haben, in Wohnraum zu vermitteln. Deshalb ist es gut, dass eine lückenlose  
82 Aufklärung durch den externen Sonderermittler Prof. Matthias Stauch bereits  
83 durchgeführt wurde. Die Freistellung der Geschäftsführung und die Einsetzung von  
84 Herrn Staatsrat a. D. Lühr als kommissarische Geschäftsführung waren weitere  
85 wichtige Schritte, um der verantwortungsvollen Position nachzukommen. Es wird  
86 für die Geschäftsführer der BREBAU eine sehr anspruchs- und besonders  
87 verantwortungsvolle Aufgabe sein, glaubhafte Schlussfolgerungen aus dem Stauch-

88 Bericht für das operative Geschäft der BREBAU zu ziehen. Nach dem Bericht muss  
89 die Praxis der Wohnungsvergabe auch weiterhin bei der BREBAU überprüft,  
90 Aufklärungsarbeit geleistet und eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Menschen  
91 mit Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche geschaffen werden. Nur so  
92 kann das verloren gegangene Vertrauen vieler Bremer\*innen und die die es werden  
93 wollen in die BREBAU gestärkt werden.

94 Auch wenn der Vorgang um die BREBAU für den Moment aufgeklärt wurde, so bleiben  
95 weiterhin die vielen Erlebnisse von Diskriminierung betroffener auf dem  
96 Wohnungsmarkt.

97 Um diskriminierenden und rassistischen Praktiken auf dem Wohnungsmarkt  
98 vorzubeugen fordern wir deshalb, dass:

- 99 • Immobilienunternehmen, Eigentümer\*innengemeinschaften und Hausverwaltungen  
100 sich des Themas aktiv annehmen. Der beste Schutz gegen Diskriminierung ist  
101 das aktive Hinterfragen der eigenen Strukturen.
- 102 • das "Bündnis für Wohnen Bremen", das aus öffentlichen und privaten  
103 Akteur\*innen besteht, sich mit der Erstellung einer  
104 Selbstverpflichtung/Charta oder einem Compliance-Kodex zu Antirassismus  
105 bzw. Antidiskriminierung in ihrem Geschäftsbetrieb verpflichtet. Dabei ist  
106 die Einbeziehung von Wohnungsverwaltungsgesellschaften und  
107 Makler\*innenbüros bzw. deren Fachverbände unerlässlich. Auch wenn die  
108 Unterzeichnung von Leitlinien nur einen „Appellcharakter“ hat, ist es ein  
109 wichtiger Schritt zur freiwilligen Selbstverpflichtung.
- 110 • antirassistische und kulturelle Sensibilisierung für Hausverwalter\*innen  
111 und Mitarbeiter\*innen in Wohnungsunternehmen - gerade auch auf der Ebene  
112 der mittleren Mitarbeiter\*innen - durchgeführt wird. (Eine [Studie](#) des  
113 Bundes zeigt, zumindest in Fokusgruppen in Berlin und Nürnberg, dass die  
114 Sensibilisierung der mittleren Mitarbeiter\*innenebene entscheidend ist, um  
115 Diskriminierung wirklich zu begegnen.)

116 Dazu gehört auch, die Repräsentation von BI\*POC auf der höheren bzw mittleren  
117 Mitarbeiter\*innenebene zu fördern. Das bedeutet, Bi\*PoC gezielt dort  
118 einzustellen, bzw. beim Bewerber\*innen-Auswahlverfahren zu berücksichtigen und  
119 Diversität zu fördern. Frei nach dem Motto: Bremen ist bunt, die  
120 Geschäftsführung muss es noch werden.

- 121 • dass die neu geschaffene Landesantidiskriminierungsstelle von  
122 Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene Menschen unterstützt und  
123 über ihre Rechte aufklärt.
- 124 • ein ausgeweiteter "Whistleblower"-Schutz für Betroffene und  
125 Mitarbeiter\*innen geschaffen wird, damit es in Zukunft schneller und

- 126 leichter möglich ist, verdeckte Strukturen aufzudecken z.B. über ein  
127 Anonymes Meldeportal
- 128 • Beratungsstellen und Vereine, die z. B. interkulturelles  
129 Konfliktmanagement trainieren oder Mediation anbieten gestärkt und deren  
130 Angebote ausgebaut werden.
- 131 • mehr öffentlich geförderter Wohnungsraum geschaffen wird. Es ist gut und  
132 wichtig, dass Bremen sich in den vergangenen Jahren verstärkt auf den Weg  
133 gemacht hat und durch die BREBAU und GEWOBA selbst aktiv ist, um  
134 erschwingliche Mieten für mehr Bremer\*innen zu ermöglichen.
- 135 • das Vorhaben, Heterogenität bezogen auf mehrere Merkmale (sozioökonomische  
136 Ausstattung, Alter, Bildung, ethnischer Hintergrund, Religion) zum  
137 Kriterium der Stadtentwicklung gemacht wird(im Gegensatz zu einer  
138 ökonomisch orientierten Aufwertung einzelner Stadtteile) und transparent  
139 und reflektiert umgesetzt wird. Auch bei diesem stadtplanerischen Prozess  
140 ist es von zentraler Bedeutung BI\*PoC, also selbst betroffene Menschen, zu  
141 beteiligen.

## Unterstützer\*innen

Sahhanim Görgü-Philipp ; Alexandra Werwath ; Florian Kommer ; Maike-Sophie Mittelstädt ; Franziska Tell ; Kristina Kötterheinrich ; Simon Metzger ; Stina Reichardt ; Sona Terlohr